

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 56/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Arruda dos Vinhos e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 57/2025 - Acordo coletivo da carreira especial médica entre os empregadores públicos e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM 14
- Acordo coletivo de trabalho n.º 58/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Sobral da Adiça e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 38

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras 54
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado 57
- Contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras 101
- Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado 106
- Acordo de empresa entre a INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global 138
- Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outra 202

- Acordo de empresa entre a Oitante, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras e texto consolidado	204
- Acordo de empresa entre a MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras	249
- Acordo de empresa entre a COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado	252

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Alteração	286
--	-----

II – DIREÇÃO:

- Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Eleição	302
- Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT - Eleição	303
- Sindicato dos Médicos do Norte - SMN - Eleição	304
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Eleição	305
- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Eleição	306

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares - Eleição	308
--	-----

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Rubis Energia Portugal, SA - Eleição	309
- Repsol Polímeros, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	310
- LEDR Ingenieria y Servicios, SL - Sucursal em Portugal - Eleição	311
- Banco Comercial Português, SA - Retificação	312

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Eleição	313
- Frulact - Indústria Agro-Alimentar, SA - Eleição	314

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO**REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO****CONVENÇÕES COLETIVAS****Acordo coletivo de trabalho n.º 56/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Arruda dos Vinhos e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP****Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 56.º, o direito de contratação 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 Públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de Arruda dos Vinhos 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 público.

CAPÍTULO I**Âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito de aplicação**

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

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 3 trabalhadores.

Cláusula 2.ª**Vigência, denúncia e revisão**

1-O presente Acordo substitui o ACT 069/2019, 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 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 parcial, 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 efetuam trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

7- Os trabalhadores que efetuam 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 público, 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 público;
- 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.

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

6- Em caso 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 Público 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

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas na área da higiene urbana.

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º1 do artigo 152.º LTFP.

Cláusula 17.^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 18.^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 19.^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 20.^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 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 climatéricos 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 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 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, ou, quando este ocorra em dia de descanso ou dispensa por outro motivo, no primeiro dia útil imediatamente a seguir.

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, com plataformas noturnas, poderão optar pelo gozo da dispensa no dia seguinte ao do seu aniversário.

3- 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.

4- 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.

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

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

7- 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.

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 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 maio de 2025, com cópias para os outorgantes, com entrada em vigor no dia imediatamente a seguir à publicação.

Pela Junta de Freguesia de Arruda dos Vinhos:

Fábio Romão Morgado, presidente da junta de freguesia

Ana Cabral Janeiro, secretária da junta de freguesia.

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

Carlos Moreira, mandatário.

Cristina Conceição, mandatária.

Depositado em 27 de maio 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 55/2025, a fl. 88 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 57/2025 - Acordo coletivo da carreira especial médica entre os empregadores públicos e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM

Reconhecendo a evolução dos modelos de organização e funcionamento dos serviços de saúde, e na sequência do processo de contratação coletiva recentemente desenvolvido, foi acordado com o Sindicato Independente dos Médicos proceder a um conjunto de alterações a algumas das disposições previstas no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 198, de 13 de outubro de 2009.

Não tendo sido possível alcançar um acordo idêntico com a outra estrutura sindical que subscreveu esse mesmo Acordo Coletivo de Trabalho – que, por isso, se mantém em vigor para essa entidade e os seus associados –, foi considerada particularmente relevante a necessidade de reforçar a eficácia e eficiência dos serviços de saúde. Nesse contexto, assumiu especial importância a matéria relativa à organização e disciplina do trabalho.

Assim, foi celebrado com o Sindicato Independente dos Médicos o acordo coletivo da carreira especial médica, que abaixo se apresenta.

I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente acordo coletivo de carreira especial médica (doravante, ACCE) Aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2-O ACCE aplica-se e todos os trabalhadores médicos filiados na associação sindical outorgante, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e integrados na carreira especial médica (doravante trabalhador médico), exercem funções nas entidades empregadoras públicas abrangidas pelo âmbito de aplicação objetivo definido no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante entidade empregadora pública).

3-O ACCE aplica-se ainda aos trabalhadores que, nas circunstâncias referidas no número anterior, exercem funções em entidade excluídas do âmbito de aplicação do artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4-Para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 35 entidades empregadoras públicas e 3500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1-O ACCE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Diário da República* e vigora pelo prazo de quatro anos, e derroga, na parte referente ao Sindicato Independente dos Médicos e aos trabalhadores médicos seus associados, o acordo coletivo de trabalho n.º 2/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 198, de 13 de outubro.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o ACCE 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 ACCE 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 6 meses, no caso de renovação parcial.

6- Decorridos 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 destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

8- A derrogação prevista na parte final do n.º 2 não prejudica a vigência dos acordos coletivos de empregador público que, no desenvolvimento do acordo coletivo de trabalho n.º 2/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 198, de 13 de outubro, foram celebrados pela estrutura sindical outorgante do presente acordo.

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 especial 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 ACCE são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira especial médica, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira especial médica dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 5.ª

Estrutura da carreira

A carreira especial 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 especial 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 especial 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 pública 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 pública 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 pública, 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 especial 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 1.900 utentes, correspondentes a 2.358 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)* Registrar 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 de 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 pública, 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 pública;
 - 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 pública.

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 pública 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 onexo 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 pública 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 pública, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciárias.

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

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 19.^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 177/2009, 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 ACCE.

Cláusula 20.^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 pública 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 feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4-Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 90 dias.

5-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 pública.

6-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.

7-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 21.^a

Princípio geral

1-As entidades empregadoras públicas 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 22.^a

Deveres da entidade empregadora pública

1-Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora pública deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;
- b) Pagar pontualmente a remuneração 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 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, higiene 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 médico a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;
- l) 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 n.º 2 da presente cláusula;
- m) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACCE e a lei.

2-O dever de publicidade, a que se refere a alínea l) do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora pública 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 pública ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos no artigo 329.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Cláusula 23.^a

Deveres do trabalhador médico

1-Os trabalhadores integrados na carreira médica estão obrigados ao cumprimento dos deveres gerais estabelecidos para os trabalhadores que exercem funções públicas.

2-Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador médico deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora pública, 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 pública 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 pública, 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 pública;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora pública;
- 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;
- l) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACCE 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 pública como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, 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 24.^a

Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora pública:

- 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 condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACCE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACCE;
- f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACCE ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;
- g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora pública 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 25.^a

Princípio geral

1- A entidade empregadora pública 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 ACCE, bem como a autorizada pela entidade empregadora pública, 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 pública pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

Cláusula 26.^a

Formação contínua

1- A entidade empregadora pública 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 pública 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 podem 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 pública e dos que nesta prestem serviço por período, superior a 18 meses, ininterruptos, 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 direito a receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tinha utilizado nos últimos dois anos.

Cláusula 27.^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- O membro do Governo responsável pela área da saúde pode atribuir, com faculdade de delegar, 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 pública 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 e oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

Cláusula 28.^a

Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora pública 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.

V

Prestação de trabalho

A)

Disposições gerais

Cláusula 29.^a

Poder de direção

Cabe à entidade empregadora pública fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do ACCE, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato de trabalho em funções públicas de cada trabalhador médico.

Cláusula 30.^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 ACCE.

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 da 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, o direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 horas anuais.

5-A entidade empregadora pública 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 pública do exercício das funções a que se refere o n.º 2, confere ao trabalhador médico o direito a auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontra previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

B)

Organização e disciplina do trabalho médico

Cláusula 31.^a

Definições na prestação de trabalho

1-Para efeito da aplicação das regras estabelecidas no presente ACCE, 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 32.^a

Prestação de trabalho

1- A prestação de trabalho diário, decorre entre as 8 e as 20 horas, 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 24 horas do domingo seguinte.

4- A entidade empregadora pública 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 33.^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 24 horas nos dias úteis e entre as oito e as 24 horas 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 zero e as 24 horas, todos os dias do ano.

3- Os trabalhadores médicos de Saúde Pública podem assegurar entre as zero e as oito horas e entre as 20 e as 24 horas dos dias úteis e entre as zero e as 24 horas 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 34.^a

Intervalos de descanso

1- Para os trabalhadores médicos que pratiquem a modalidade de horário fixo ou desfasado, o período normal de trabalho diário é repartido por dois períodos de trabalho separados, nos termos do presente ACCE, 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 35.^a

Descanso semanal

1- Aos trabalhadores médicos são garantidos, em cada semana, dois dias de descanso, sem prejuízo do disposto no n.º 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 n.º 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 36.^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 n.º 1.

Cláusula 37.^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 38.^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 n.º 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 39.^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 31.^a

C)

Local de trabalho

Cláusula 40.^a

Noção e âmbito

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação no estabelecimento da entidade empregadora pública identificado no contrato de trabalho.

2- O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento da entidade empregadora pública 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 n.º 3.

5-O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador médico e o seu local de trabalho.

Cláusula 41.^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 42.^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 zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

5-A entidade empregadora pública 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 43.^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 contínua;
- f) Isenção de horário.

3-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 44.^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 45.^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 n.º 4, a duração média do trabalho é de oito horas.

7- A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 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 n.º 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 46.^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 47.^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 48.^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 49.^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 n.º 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 50.^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 51.^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 n.º 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 52.^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 53.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas 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 20 horas e as oito horas 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 n.º 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 20 horas e as oito horas do dia seguinte.

Cláusula 54.^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 pública e o trabalhador.

Cláusula 55.^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, I.P.

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 pública 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- Excetua-se do número anterior os trabalhadores médicos que exerçam a tempo completo trabalho nas unidades referidas.

Cláusula 56.^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 pública 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 pública e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora pública, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

E)

Férias e Faltas

Cláusula 57.^a

Convergência do regime de férias

Aos trabalhadores médicos abrangidos pelo presente ACCE é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo jurídico de emprego público, incluindo no que respeita 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 58.^a

Faltas

Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, são 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.

F)

Suplementos remuneratórios

Cláusula 59.^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.

VI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

A)

Princípios gerais

Cláusula 60.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade empregadora pública.

2- A entidade empregadora pública é obrigada a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora pública, destinadas a assegurar a segurança, higiene 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 pública 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, higiene 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 pública, que devam envolver os trabalhadores médicos.

VII

Disposições finais e transitóriasCláusula 61.^a**Norma especial**

O disposto no presente ACCE 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.

Cláusula 62.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes do ACCE 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 nomeados pelas entidades empregadoras públicas e quatro elementos nomeados 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 ACCE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras públicas ou da associação sindical outorgante, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, data e 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 ACCE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em *Diário da República* 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 63.^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 públicas 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 ACCE.

Cláusula 64.^a**Serviços Mínimos**

Os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar em caso de greve do pessoal médico integrado na carreira especial médica e abrangidos pelo presente ACCE, constam do anexo II ao presente ACCE e do qual faz parte integrante.

Lisboa, 30 de dezembro de 2024.

Pelas entidades empregadoras públicas:

Ana Paula Martins, Ministra da Saúde.

Joaquim Miranda Sarmiento, Ministro de Estado e das Finanças.

Rita Alarcão Júdice, Ministra da Justiça.

Nuno Melo, Ministro da Defesa Nacional.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Nuno dos Santos Rodrigues, secretário-geral do Sindicato Independente dos Médicos.

Maria João Rondão Tiago, do secretariado do Sindicato Independente dos Médicos.

ANEXO I

(A que se refere o n.º 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, n.º 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 a cláusula 64.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 24 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 pública 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 62.^a do ACCE 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 esteja presente, pelo menos, um representante de cada uma das entidades outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

Depositado em 30 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 56/2025, a fl. 88 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 58/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Sobral da Adiça e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3-Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 1 (um) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho 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 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

3- 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 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º 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 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 23.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 24.^a**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os
- d) equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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;
- h) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

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

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento 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.

Sobral da Adiça, 5 de maio de 2025.

Pela Freguesia do Sobral da Adiça:

Sr. *Bruno Miguel Valente Monteiro*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia do Sobral da Adiça, Sr. *Hélder Manuel Túbal Raposo*, na qualidade de tesoureiro da Junta de Freguesia do Sobral da Adiça e Sr.^a *Marlene do Carmo Túbal Branco Seita*, na qualidade de secretária da Junta de Freguesia do Sobral da Adiça.

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

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

Depositado em 2 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 368.^o da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 57/2025, a fl. 88 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contratoCláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (setor de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

Cláusula 2.^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-A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025. O pagamento dos retroativos será pago em três prestações, até ao limite máximo de três meses imediatamente seguintes à publicação do respetivo CCT.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhoCláusula 26.^a**Diuturnidades**

1-Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 20,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2-Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 20,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

(...)

Cláusula 29.^a**Abono para falhas**

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 30,00 €, a pagar independentemente do ordenado.

Cláusula 47.^a**Subsídio de refeição**

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.
- 2- O valor do subsídio de refeição é de 6,50 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.
- 3- A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (€)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	1 190,00
II	Analista de sistemas. Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	1 110,00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	1 070,00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direção Técnico administrativo Fogueiro-encarregado	1 030,00
V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1. ^a Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogueiro de 1. ^a classe	970,00
VI	Cobrador de 1. ^a classe Assistente administrativo de 2. ^a Esteno-datilógrafo em língua portuguesa Fogueiro de 2. ^a classe Rececionista	945,00

VII	Cobrador de 2. ^a classe Telefonista de 1. ^a classe Fogueiro de 3. ^a classe	915,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Datilógrafo Estagiário	890,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	880,00

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 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Lisboa, 13 de maio de 2025.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto dos Santos, mandatário.

Depositado a 6 de junho de 2025, a fl. 106 do livro n.º 13, com o n.º 167/2025, 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1-O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2-O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3-A presente revisão altera o CCT publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021, n.º 15, de 22 de abril de 2023 e n.º 19, de 22 de maio de 2024.

4-O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 37 empregadores e 578 trabalhadores.

5-Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1-Este contrato, bem como as suas revisões, entra em vigor nos termos legais e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova convenção colectiva de trabalho.

2-O período de vigência das tabelas salariais e das demais disposições deste contrato é o consentido por lei.

3-Por denúncia entende-se o período de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

4-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 CCTV.

5-O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta, nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

6-Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

7-A tabela de remunerações certas mínimas constante do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 3.^a**Condições gerais de admissão**

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa, far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3- O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 15 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições indispensáveis ao exercício da função.

5- A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6- O exame médico referido na alínea c) do número 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7- Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no número 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que este haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8- Quando, por iniciativa da empresa, um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9- A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10- Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

11- É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12- Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1-O trabalhador que, depois de ter vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2-A readmissão para a mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1-A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2-Sem prejuízo do número 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3-No caso de trabalhadores admitidos para os grupos I a V, inclusive, do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 90 dias.

4-Sempre que, nos termos do disposto no número 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no número 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5-Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão experimental.

6-Não se aplica o período experimental, sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador, em virtude de convite ou oferta de melhores condições de trabalho, do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7-Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1-O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2-Os trabalhadores diretamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respetivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1-A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2-A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCTV para a categoria cujas funções ele vai exercer, exceto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser, no mínimo, igual à do substituído.

3- O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no número 9 da cláusula 3.^a

4- Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituído, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituído direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efetivo.

Para efeitos deste número, a fração do primeiro ano superior a seis meses calcula-se na base de um 1/12 da remuneração mensal por cada mês de trabalho efetivo até um ano.

6- Sempre que o trabalhador substituído continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respetiva categoria.

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3- Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituído manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4- Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituído, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituído passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituído que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constantes do anexo I («Definição de funções»).

2- Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1- As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2- A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3- Os cursos ou ações de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

4- As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou ações de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de vinte e cinco horas em cada mês.

5- Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Promoção ou acesso

1- Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2- Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3- Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros, a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência os mais antigos.

Cláusula 13.^a

Antiguidade e certificado de formação profissional

1- O tempo de aprendizagem, tirocínio ou estágio será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio ou o estágio, devendo ser certificado nos termos do número 2 desta cláusula.

2- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respetivo.

Cláusula 14.^a

Quadros de pessoal

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

1- Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

2- Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;

3- Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;

4- Usar de respeito e urbanidade em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

5- Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos donde constem o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

6- Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 73.^a («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

7- Facultar a consulta, pelo trabalhador que a solicite, do respetivo processo individual;

8- Não exigir o cumprimento de ordens ou a adoção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

9- Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

10- Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros de trabalho;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;

h) Não exigir do trabalhador o cumprimento de ordens das quais resulte responsabilidade pessoal ou a execução de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1- A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer ato em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito a ser indemnizado, nos termos da cláusula 67.^a do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos atos previstos na cláusula 16.^a («Garantias dos trabalhadores») referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CCTV, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência e atribuições, todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;

f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;

g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;

h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações diretas quer nas informações aos superiores hierárquicos;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3- No estabelecimento e na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações coletivas, devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação coletiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2- Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- O horário de trabalho, exceto para os delegados de informação médica, é o seguinte: Das 9h00 às 12h30 e das 14h30 às 19h00, sem prejuízo de oscilações de trinta minutos no início e de sessenta minutos no termo de cada período de trabalho, que não colidam com os princípios estabelecidos nos números 1 e 2 desta cláusula.

4- Os delegados de informação médica terão o seguinte horário: Das 9h30 às 13h00 e das 14h30 às 19h00.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2- O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Menores;

c) Mulheres grávidas, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;

d) As trabalhadoras durante todo o tempo que durar a amamentação e for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas de intervalo sobre o termo da prestação de trabalho.

6- A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução do trabalho suplementar desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 16,60 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no número 10 desta cláusula já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9- Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no número 7.

10- Para efeitos dos números 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

- Almoço - Das 12h30 às 14h30;
- Jantar - Das 20h00 às 21h30.

11- Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2- O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

3- Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere a alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo de retribuição normal.

5- Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

7- Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Menores;
- c) Mulheres grávidas, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- d) As trabalhadoras durante todo o tempo que durar a amamentação e for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

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

- a) Cento e vinte horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2- O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Transferência coletiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 67.^a do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização») deste contrato.

Cláusula 25.^a

Transferência individual

1- Qualquer transferência de local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respetiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2- A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3- A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência junto dos trabalhadores que pretende transferir.

4- Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Quando, por efeito da transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda atual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador, em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual - Deslocação em serviço

Cláusula 27.^a

Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no ato de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3- Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo será definida pela entidade patronal, no ato de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal atividade vai ser exercida, podendo ser modificada com o acordo do trabalhador.

4- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5-O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

6- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamentos

1- A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos.

a) No caso específico dos delegados de informação médica que exerçam a sua atividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado, nos termos do anexo V («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador»).

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajeto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no número 2 desta cláusula ficará obrigada a pagar os custos indiretos da mesma referentes ao ano da denúncia do acordo, nos termos do anexo V («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador») e sempre no mínimo de nove meses.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 19,80 € ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1- Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de ação, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos»);

b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

- Pequeno-almoço 4,90 €;
- Refeições 38,00 €;
- Alojamento 50,20 €;
- Diária completa 93,10 €.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objeto de acordo entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4- Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Falecimento e doença de familiares

1- A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes no 1.º grau da linha reta.

2- Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

Cláusula 33.^a

Inatividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inatividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente externo, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento das despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo condutor e ocupantes, assim como a facultar-lhe, por acordo, o uso de viatura em serviço particular.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^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 remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando-se o disposto na alínea g) da cláusula 16.^a («Garantias dos trabalhadores»).

5- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6- O valor de retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9- Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

Cláusula 36.^a

Local, forma e data de pagamento

1- A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: Nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 15,50 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva auferida pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 46,35 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para o trabalho prestado do período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito a um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

1- A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com uma antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4- Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a da média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2- Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que tenha sido auferida.

3- No ano de admissão ou no de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento temporário 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, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias;

b) No ano de regresso à prestação de 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, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

5- Este subsídio será pago até ao dia 15 de dezembro.

Cláusula 43.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

Hs = Período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 44.^a

Feridos

1- São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- Terça-Feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- 1.º de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Em substituição da Terça-Feira de Carnaval e do feriado municipal, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e o trabalhador.

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.^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 com a duração de 22 dias úteis de acordo com Código do Trabalho, mais se acrescenta que os trabalhadores sem faltas injustificadas têm a seguinte majoração:

- 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.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

4- Se o início da prestação do trabalhador ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 47.^a

Férias dos militares

1- Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aquele avisar do facto a entidade patronal logo que convocado. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2- No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 48.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1- Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos, em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis.

6- Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7- A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 50.^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 patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração no 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 51.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 52.^a

Regime especial de férias

1- Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.^a a 51.^a pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3- A adoção do regime previsto no número 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3- No caso previsto na parte final do número 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2-O trabalhador conserva o direito ao lugar; o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3-Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

4-A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

5-Durante o período de licença, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que presuponham a efetiva prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.^a

Definição de faltas

1-Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3-No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 56.^a

Participação de faltas

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

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

3-A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

1-Consideram-se faltas justificadas, as prévia, ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador (nos termos previstos em legislação específica), filho ou enteado;

e) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta; (pais, padrastos, sogros, genros e noras);

f) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral; (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados);

g) Prestação de prova de exame, ou de frequência obrigatória, em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 73.^a («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

h) 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;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As prévia, ou posteriormente autorizadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

3- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de atos inerentes ao exercício das suas funções por trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

b) Doação de sangue a título gracioso, durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea *b)* do número 1 deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

5- A entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

6- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias úteis a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

Cláusula 58.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respetivo;

b) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

c) Dadas nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 57.^a («Faltas justificadas»); se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência, a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongadoCláusula 61.^a**Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

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

Cláusula 62.^a**Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

1- O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- No ano de regresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá o direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 63.^a**Princípio geral**

O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 64.^a**Proibição de despedimento sem justa causa**

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 65.^a**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 66.^a**Documentos a entregar ao trabalhador**

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo a pedido 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.

Cláusula 67.^a**Indemnização e compensação pecuniárias mínimas**

1- A título de indemnização ou compensação por qualquer causa de extinção ou cessação do contrato de trabalho, é devida ao trabalhador a quantia mínima de um mês e meio de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

2- No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3- A indemnização ou compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição.

4- Se o trabalhador tiver 45 ou mais anos de idade e tiver mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nos números anteriores acrescerão mais 10 % no valor a indemnizar.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinarCláusula 68.^a**Poder disciplinar**

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, diretamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalhoCláusula 69.^a**Direitos especiais dos trabalhadores/Licença de parentalidade**

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa e dos previstos no Código do Trabalho:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contato direto com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioativas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;

c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento do filho a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar. Podendo a trabalhadora gozar 30 dias antes do parto, não podendo tais licenças serem descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença de 22 dias para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

d) Não prestar trabalho noturno, salvo em situações legalmente previstas;

e) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora ou ao trabalhador o documento comprovativo da consulta;

- f) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;
- g) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

Cláusula 70.^a

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 71.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, ou 3.

Cláusula 72.^a

Trabalho de menores

1- É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efetuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioatividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2- Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas noturnas.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

Cláusula 73.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse direto para a função que desempenham na empresa as seguintes regalias:

a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia para frequência das aulas durante o período letivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar férias interpoladamente, em época à sua escolha;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame e ainda:

– Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

– Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4- As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano letivo.

5- O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

Cláusula 74.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afetado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores diminuídos físicos

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam por eles ser desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresaCláusula 76.^a**Exercício dos direitos sindicais**

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociaisCláusula 77.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 6,20 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3- 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 a 6,20 €.

Cláusula 78.^a**Seguros**

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalhoCláusula 79.^a**Princípio geral**

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 80.^a**Deveres especiais das empresas**

A entidade patronal deve:

a) Adotar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afetar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de proteção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respetiva conservação e utilização;

c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;

d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene no trabalho;

e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal diretivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 81.^a**Deveres especiais dos trabalhadores**

Os trabalhadores devem:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;
- b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança no trabalho e socorrismo no trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;
- c) Usar corretamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado de conservação;
- d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

Cláusula 82.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

- a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para o exercício das suas funções;
- b) A formação adequada ao exercício das suas funções;
- c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3- Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 83.^a

Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático, as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 84.^a

Comissão paritária - Composição, funcionamento e atribuições

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação da FIEQUIMETAL.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- Poderá participar nas reuniões, a pedido da comissão, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, sem direito a voto.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato coletivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6- Para efeitos do constante no número 4 do anexo V, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respetivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 85.^a

Sucessão de regulamentação

1- Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação coletiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

2- O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática - É o trabalhador responsável pelos planos, projetos e funcionamento da informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas atividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional dos novos projectos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

Chefe de secção - É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efetuado por um grupo de trabalhadores da respetiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

Chefe de serviços - É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efetuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão - Curso superior de farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

Diretor(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de direção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande setor da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão - Curso superior de farmácia para o sector de produção/controlo analítico de medicamentos.

Director(a) técnico(a) - É o(a) trabalhador(a) que exerce a direção técnica, assegurando a qualidade das atividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Condições mínimas de admissão: Curso superior de farmácia.

Gestor(a) de produto - É o(a) trabalhador(a) a quem compete efetuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacêutica. Procede à análise dos respetivos resultados e apresenta propostas de ação tendentes à sua execução, no âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de atividade.

Encarregado(a) - É o(a) trabalhador(a) que orienta um grupo de trabalhadores segundo diretrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de atuação. Conforme o setor a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

- *Caixeiro(a)-encarregado(a)*;
- *Embalador(a)-encarregado(a)*;
- *Encarregado(a) de lavandaria*;

- *Encarregado(a) de setor (metalúrgico, electricista);*
- *Encarregado(a) de serviços auxiliares;*
- *Fogueiro(a)-encarregado(a);*
- *Preparador técnico(a)-encarregado(a).*

Encarregado(a) geral - É o(a) trabalhador(a) que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efetuado e de toda a atividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

- *Encarregado(a) geral de armazém;*
- *Encarregado(a) geral de manutenção.*

Quadros técnicos

Técnico(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao setor da empresa a que está adstrito, segundo as diretrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão: Curso superior adequado.

Trabalhadores da produção e do controlo

Analista - É o trabalhador que procede à recolha das amostras de produtos a analisar; efetua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efetuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias: 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão: curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Analista auxiliar - É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Embalador(a)/produção - É o(a) trabalhador(a) que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à exceção de ampolas, cápsulas e moldagem de supositórios) e às operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Higienizador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Preparador(a) técnico(a) - É o(a) trabalhador(a) que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias: 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão: curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Preparador(a) técnico(a) auxiliar - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica as existências dos produtos em armazém e respetivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respetivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém

do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias: Primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

Distribuidor(a) - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou setores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador(a)/armazém - É o(a) trabalhador(a) que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador(a) de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado por:

- *Operador de empilhador;*
- *Operador de monta-cargas;*
- *Operador de balança ou báscula.*

Servente de armazém - É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

Trabalhadores de escritório

Analista de sistemas - É o trabalhador que 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; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Cobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede, fora do escritório, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respetivo documento; recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Condições mínimas de admissão: Curso adequado do ensino superior.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Escriturário(a):

1-Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório;

2-Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respetivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos respetivos chefes.

Categorias: Primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

Estenodactilógrafo(a) o em línguas estrangeiras - É o(a) trabalhador(a) que nota em estenografia e transcreve em datilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo seção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de informática - Opera com máquinas para registo e tratamento automático de informação; aciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio eletrónico e outros.

Programador(a) de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a realidade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa 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.

Técnico(a) de contas - É o(a) trabalhador(a) que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa 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 levantamentos; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tradutor(a) - É o(a) trabalhador(a) que traduz textos técnicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filmes, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja corretamente transmitida.

Condições mínimas de admissão: Curso adequado.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado(a) de informação médica - É o(a) trabalhador(a) que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob a orientação médica; apresenta relatórios da sua atividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão: 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efetuar demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Prosector(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que solicita encomendas, promove e vende mercadorias, predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

Vendedor(a) especializado - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições mínimas de admissão: 18 anos de idade.

Motorista (ligeiros e pesados) - É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

Afinador(a) de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que arma, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias: Oficial de 1.ª e oficial de 2.ª

Eletricista de alta tensão - É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica de proteção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas.

Categorias: Oficial e pré-oficial.

Eletricista de baixa tensão - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do eletricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias: Oficial e pré-oficial.

Eletricista bobinador - É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas elétricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características elétricas, guiando-se, normalmente, por esquemas.

Categorias: Oficial e pré-oficial.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias: Fogueiro de 1.^a e fogueiro de 2.^a

Trabalhadores desenhadores

Desenhador(a) - É o(a) trabalhador(a) que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do setor; efectua os cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de arte finalista - É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

Desenhador(a) projetista - É o(a) trabalhador(a) que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojetos e projetos de um conjunto, nomeadamente esquemas elétricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamento das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir na execução, assim como dos elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador(a) projectista publicitário(a) - É o(a) trabalhador(a) que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *stands*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Trabalhadores de serviços auxiliares

Contínuo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que esta é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão: 18 anos de idade.

Guarda - É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão: 21 anos de idade.

Jardineiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla as entradas e as saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão: 18 anos de idade.

Trabalhador(a) de limpeza - É o(a) trabalhador(a) que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinha - É o trabalhador que executa, sob orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Cozinheiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar; emprata-os e garante-os; confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário.

Encarregado(a) de refeitório - É o(a) trabalhador(a) que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Categorias: 1.^a e 2.^a

Empregado(a) de balcão - É o(a) trabalhador(a) que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confeção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Empregado(a) de refeitório - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos setores do refeitório.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Trabalhadores de jardim-de-infância

Auxiliar de educação - É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de atividade.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

Educador(a) de infância - É o(a) trabalhador(a) que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contatos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão: 18 anos de idade e curso de educador de infância.

Vigilante - É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Trabalhadores de enfermagem

Auxiliar de enfermagem - É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão: Curso oficial de auxiliar de enfermagem.

Enfermeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até o aumentar, com especial ênfase para as medidas de proteção e segurança no trabalho, como

para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detetar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento: responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspeto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efetua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão: Curso de enfermagem geral ou equivalente.

Enfermeiro(a)-coordenador(a) - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão: Curso de enfermagem geral ou equivalente.

Trabalhadores de lavanderia

Costureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Engomador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de passagem a ferro e dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico(a) de serviço social - É o(a) trabalhador(a) que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão: Curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecido.

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureiro(a) de artigos de ortopedia - É o(a) trabalhador(a) que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia - É o(a) trabalhador(a) que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efetuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correções respetivas. Cose, à máquina ou à mão, as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efetuado pelas costureiras. Efetua registos do trabalho realizado e diligencia no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II

Condições de acesso

Trabalhadores da produção e do controlo

Acessos	Condições a satisfazer
De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. ^a	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. ^a a preparador técnico de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2. ^a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. ^a a analista de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.

Trabalhadores caixeiros

Acessos	Condições a satisfazer
De praticante a caixeiro-ajudante.	Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria.
De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro.	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.

Trabalhadores de escritório

Acessos	Condições a satisfazer
De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário.	Menos de 18 anos, completar três anos de permanência na categoria; 18 anos ou mais, completar um ano de permanência na categoria.
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-escriturário a primeiro-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.

Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência

Acessos	Condições a satisfazer
De oficial de 2. ^a (metalúrgicos) a oficial de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De pré-oficial a oficial.	Completar dois anos de permanência na categoria.

ANEXO III

Condições específicas

Trabalhadores da produção e controlo

I - Acesso

1-O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respetivamente, a preparador técnico de 2.^a e a analista de 2.^a não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2-No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3-O exame a que se refere o número anterior destina-se, exclusivamente, a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efetuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4-O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.^a nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham, exclusivamente, as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

II - Outras condições

1-O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2- Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe de secção da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deverá ser o de farmácia.

3- A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometida ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

I - Classificação profissional

1- Os trabalhadores que desempenhem funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.^a

2- O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3- A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efetivamente desempenhadas sejam, respetivamente, de distribuição de mercadorias sejam de acompanhamento do motorista.

II - Admissão

Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no setor não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

III - Acesso

1- Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2- Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respetivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores de escritório

I - Classificação profissional

O trabalhador de escritório que, num departamento do setor administrativo, é responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

II - Admissão

1- As idades mínimas são as seguintes:

a) 18 anos para cobradores;

b) 16 anos para as restantes profissões.

2- As habilitações mínimas são as seguintes:

a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalentes, com exceção dos contabilistas e tradutores;

b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

III - Acesso

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respetivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores rodoviários

I - Admissão

Para a profissão de motorista, só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

II - Livretes de trabalho

1- Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efetuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2-O trabalho efetuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

III - Outras condições

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

1-As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

2-O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações elétricas.

3-O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico.

Trabalhadores fogueiros

Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

Trabalhadores de hotelaria

I - Classificação profissional

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a, consoante tenham ou não sob a sua direção trabalhadores com a profissão de cozinheiro e ou despenseiro.

II - Admissão

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

Trabalhadores de enfermagem

Classificação profissional

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer ação fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director(a) de serviços Director de informação médica	1 530,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos Chefe de informação médica Director(a) técnico(a)	1 350,00 €
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Chefe de formação de informação médica Chefe de produto Chefe de delegação da informação médica Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	1 230,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/de aprovisionamento) Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado(a) de informação médica hospitalar Delegado(a) de informação médica Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	1 215,00 €
V	Delegado(a) de informação médica estagiário(a) Encarregado(a) de sector Fogueiro(a)-encarregado(a) Preparador(a) técnico-encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	1 130,00 €
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) de 1. ^a Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	1 053,00 €

VII	<p>Analista de 2.^a Preparador(a) técnico(a) de 2.^a Caixeiro(a) de 1.^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2.^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1.^a Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogoeiro(a) de 1.^a Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2.^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem</p>	994,00 €
VIII	<p>Embalador(a) encarregado(a) Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2.^a Escriturário(a) de 3.^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2.^a Electricista (pré-oficial) Fogoeiro(a) de 2.^a Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavanderia Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)</p>	947,00 €
IX	<p>Embalador(a)/produção (com mais de 2 anos) Caixeiro(a) de 3.^a Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de 2 anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.^o ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano)</p>	907,00 €
X	<p>Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.^o ano Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Estagiário(a) do 2.^o ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeira(o)</p>	887,00 €

XI	Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	877,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	872,00 € (*)

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o/a trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho). E imposto por imperativo legal relacionado com o salário mínimo nacional do Decreto-Lei n.º 112/2024, de 19 de dezembro, artigo 3.º

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

1- Quando a utilização referida no número 2 da cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos») deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos diretos de cada quilómetro percorrido, considerando-se custos diretos:

- O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super, por 100 km);
- O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e do custo médio da venda do mesmo);
- O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);
- O da manutenção (na base, por 100 000 km, do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);
- O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2- Nos casos previstos no número 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa em 70 % da parte dos custos indiretos, considerando-se como tal:

- O da reintegração de uma parte do capital efetivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efetivo custo bancário de obtenção do capital investido;
- O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cc e os 1300 cc;
- O do rendimento do capital efetivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;
- O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;
- O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3- O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4- A fixação e a atualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador serão da competência da comissão paritária, nos termos do número 6 da cláusula 78.^a («Comissão paritária»), sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente atualizado pela empresa o fator correspondente àquele custo.

6- O valor do reembolso dos custos diretos referidos no número 1 é fixado em 0,35 € por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do número 1.

7- Para cálculo do valor do reembolso dos custos indiretos, com exceção dos anuais, referidos no número 2, usar-se-á a seguinte fórmula, para cada 500,00 € de capital determinável nos termos das alíneas a) e b):

- Reintegração anual (um quinto de 300,00 €) 60,00 €;
- Rendimento anual do capital não reintegrável (30 % sobre 200,00 €) 60,00 €;
- Rendimento anual do capital reintegrável (18,824 %, juro médio, sobre 300,00 €) 56,50 €;

- Total anual 177,00 €;
- Valor a suportar pela empresa (67,5 %) 120,00 €;
- Idem, duodécimo 10,00 €.

8- O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 75 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora em caso de acidente em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 2, alínea b).

ANEXO VI

Utilização esporádica de viatura própria do trabalhador

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/1978)

1- Quadros superiores:

Analista de sistema;
 Chefe de serviços;
 Chefe de centro de informática;
 Contabilista/técnico de contas;
 Diretor(a) de informação médica;
 Diretor(a) de serviços;
 Diretor(a) técnico;
 Gestor de produto.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Chefe de formação de informação médica;
 Chefe de informação médica;
 Chefe de secção de escritório;
 Guarda-livros;
 Programador(a) de informática;
 Tesoureiro(a).

2.2- Técnicos de produção e outros:

Chefe de delegação de informação médica;
 Chefe de produto;
 Chefe de secção de aprovisionamento;
 Chefe de secção de controlo analítico;
 Chefe de secção de vendas;
 Encarregado(a) geral de armazém;
 Encarregado(a) geral de manutenção;
 Técnico(a);
 Técnico(a) de serviço social.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado(a);
 Encarregado(a) de refeitório;
 Encarregado(a) de sector (eletricista);
 Enfermeiro(a)-coordenador;
 Fogueiro(a)-encarregado(a);
 Preparador(a) técnico(a)-encarregado.

4- Profissionais altamente qualificados:**4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Correspondente em línguas estrangeiras;
Delegado(a) de informação médica;
Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares;
Delegado(a) de informação médica hospitalar;
Educador(a) de infância;
Estenodactilógrafo(a) em línguas estrangeiras;
Enfermeiro(a);
Operador(a) de informática;
Prospeto(a)r de vendas;
Secretário(a) de direção;
Tradutor(a);
Vendedor especializado.

4.2- Produção:

Analista;
Delegado(a) de informação médica estagiário;
Desenhador(a) projetista;
Desenhador(a) publicitário;
Preparador(a) técnico(a).

5- Profissionais qualificados:**5.1- Administrativos:**

Caixa;
Escriturário(a).

5.2- Comércio:

Caixeiro(a);
Promotor(a) de vendas;
Vendedor(a).

5.3- Produção:

Afinador(a) de máquinas;
Analista auxiliar;
Embalador(a)-encarregado(a);
Desenhador(a);
Desenhador(a) de arte finalista;
Eletricista;
Foguetiro(a);
Mecânico(a) de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador(a) técnico(a) auxiliar.

5.4 - Outros:

Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Costureira(o) de artigos de ortopedia;
Cozinheiro(a);
Dispenseiro(a);
Encarregado(a) de lavanderia;
Encarregado(a) de serviços auxiliares;
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):**6.1- Administrativos, comércio e outros:**

Ajudante de cozinha;
Ajudante de motorista;

Costureira(o);
Distribuidor(a);
Embalador(a) (armazém);
Empregado(a) de balcão;
Empregado(a) de refeitório;
Engomadeira(o);
Higienizador(a);
Jardineiro(a);
Operador(a) de máquinas;
Telefonista;
Vigilante.

6.2- Produção:

Auxiliar de laboratório;
Embalador(a) (produção).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):**7.1- Administrativos, comércio e outros:**

Contínuo(a);
Guarda;
Porteiro(a);
Servente;
Trabalhador(a) de limpeza.

A- Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro(a));
Praticante (caixeiro(a));
Pré-oficial (eletricista).

ANEXO VIII**Estatuto para os profissionais de informação médica
sobre condições específicas de trabalho****Artigo 1.º****(Categorias profissionais)**

- A)* Diretor de informação médica
- B)* Chefe de informação médica
 - Chefe de formação de informação médica;
 - Chefe de produto;
 - Chefe de delegação da informação médica.
- C)* Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares
 - Delegado(a) de informação médica hospitalar;
 - Delegado(a) de informação médica.
- D)* Delegado(a) de informação médica estagiário

Artigo 2.º

(Desempenho de funções)

1- Os profissionais de informação médica não podem desempenhar funções diferentes das definidas neste estatuto para a sua categoria profissional.

2- Em cada empresa com cinco ou mais trabalhadores desta categoria, haverá pelo menos um profissional de informação médica com a categoria de chefe.

3- Qualquer profissional de informação médica detentor de uma categoria mencionada no artigo anterior pode efectuar visitas médicas, não sendo, contudo, permitidas visitas por mais do que um profissional da mesma empresa, excetuando os casos dos delegados estagiários que se iniciam na profissão.

4- As funções de vendedor ficam vedadas aos profissionais de informação médica, sem prejuízo de poderem obter a informação pertinente e necessária relativa à evolução das vendas no mercado.

Artigo 3.º

(Regras de acesso profissional)

1- As empresas recrutarão os profissionais de informação médica para acesso às categorias superiores de entre os da mesma empresa com categoria de nível imediatamente inferior.

2- Os delegados de informação médica estagiários têm acesso automático às categorias do nível C após 18 meses de permanência na categoria D.

3- Os profissionais de informação médica com 5 anos de exercício efetivo da profissão deverão ter prioridade no acesso às categorias do grupo B.

4- Em princípio o acesso à categoria do grupo A far-se-á por escolha de entre os profissionais detentores de categorias do grupo B com 5 anos ou mais de exercício efetivo da profissão, pelo que a decisão de escolha deverá ter como critério fundamental a correta avaliação da prova curricular apresentada pelos candidatos.

5- As delegações da empresa com mais de quatro profissionais de informação médica serão chefiadas pelo profissional de informação médica com a categoria de chefe de delegação de informação médica.

Artigo 4.º

(Duração e horário de trabalho)

1- Em cada semana são prestados cinco dias de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, com subordinação aos princípios seguintes:

a) O período diário normal de trabalho não poderá exceder 8 horas;

b) A prestação diária de trabalho não poderá ter início antes das 9h00 nem terminar depois das 19h00;

c) O intervalo para almoço não deverá ser inferior a uma hora, nem superior a duas, podendo ajustar-se às necessidades de trabalho dos respetivos profissionais, ou a acordo entre as partes;

d) As tarefas administrativas compreendidas na prestação de trabalho dos DIM terão de ser cumpridas dentro do período normal de trabalho.

Artigo 5.º

(Local habitual de trabalho)

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido por escrito pela entidade patronal, no ato da admissão de cada trabalhador, considerando-se, na falta de tal estipulação, como local habitual de trabalho a sede ou delegação em que o profissional iniciou a sua atividade.

2- Aos profissionais contratados para exercerem a sua atividade fora do seu concelho de residência, as entidades patronais têm, por acordo com o trabalhador e por escrito, de definir a zona ou zonas geográficas em que a sua atividade vai ser exercida.

3- Apenas e só mediante acordo prévio entre as partes poderá o profissional ou a entidade patronal modificar o local de trabalho estabelecido nos termos dos números anteriores.

Artigo 6.º

(Deslocação em serviço)

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

- a) 21,84 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70/km e a empresa garanta o regresso à residência;
- b) 83,20 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70/km e o trabalhador não regresse à sua residência.

2- A atualização dos valores diários das ajudas de custo far-se-á anualmente de acordo com as negociações do CCTV.

3- A viagem referida no número 1 b) não deverá ser superior a duas semanas seguidas.

4- As viagens ao estrangeiro e às Regiões Autónomas deverão ser objeto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual deverá fixar, em princípio, condições mais favoráveis do que as estipuladas para o território continental.

5- O trabalhador terá direito a gozar um dia útil de compensação após cada viagem de duas semanas.

Artigo 7.º

(Condições de utilização de transporte em serviço)

1- A entidade patronal assegurará ao profissional, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte, ou o pagamento das despesas inerentes sempre que o meio de transporte seja do profissional.

2- A entidade patronal, no ato da celebração do contrato com o profissional, definirá por escrito se o meio de transporte a utilizar é propriedade da empresa, ou em alternativa, se o profissional utiliza meio de transporte próprio.

3- O disposto nos números 1 e 2 só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

4- Nos casos em que o profissional utilize com acordo da EP a viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajeto normal da deslocação, contado desde o início até ao termo da viagem ou deslocação.

5- A viagem considera-se iniciada e terminada na residência do profissional.

6- Caso se verifique alteração da zona de trabalho por iniciativa das partes, o disposto neste artigo não sofre alterações.

Artigo 8.º

(Utilização da viatura da empresa)

Quando em serviço o profissional utilizar a viatura da empresa, a entidade patronal procederá ao pagamento das despesas inerentes ao uso da mesma, nas quais se inclui o pagamento dos prémios do seguro contra todos os riscos e responsabilidade civil, de valor igual ao máximo determinado por lei, incluindo ocupantes.

Artigo 9.º

(Utilização em serviço da viatura do profissional)

1- A utilização da viatura do profissional ao serviço da empresa determina que a entidade patronal reembolsará os custos de cada quilómetro percorrido.

2- O custo de cada quilómetro percorrido é fixado em 0,40 €, e será actualizado de acordo com as negociações realizadas no âmbito do CCTV, tendo por base a portaria para a Função Pública.

3- A entidade patronal reembolsará o profissional em 30 % dos custos indiretos com a viatura, considerando-se como tal:

a) A reintegração de uma parte do capital efetivamente investido pelo profissional na aquisição da sua viatura, na base do valor médio ao momento da sua aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 50 % do referido valor da viatura;

b) O valor médio do carro utilitário que será encontrado a partir do custo médio de viatura com 1400 cc;

c) O seguro contra todos os riscos, de valor igual ao determinado por lei, abrangendo passageiros, em que o valor do capital seguro corresponda ao valor do carro médio definido na alínea b);

d) O imposto de circulação, na base do fixado para carro utilitário médio referido na alínea b).

4- O reembolso dos custos indiretos será efetuado logo após a ocorrência da despesa.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será atualizado pela empresa o fator correspondente àquele custo.

6- O cálculo do valor do reembolso dos custos indiretos, com exceção dos anuais referidos no número 3, será fixado em negociações do CCTV.

7- O profissional será ainda reembolsado pela empresa, em 50 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidentes em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 3, alínea b).

8- Quando a utilização em serviço de viatura do profissional for esporádica ou irregular, este será reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido tendo por base a portaria para a Função Pública.

Artigo 10.º

(Segurança Social)

As entidades patronais contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abranje, nos termos das disposições legais em vigor.

Artigo 11.º

(Código de ética e legislação)

Aceitação recíproca, rigoroso respeito e cumprimento dos códigos de ética e de conduta, e da legislação em vigor para o exercício da informação médica sobre promoção de medicamentos para uso humano, abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto.

Artigo 12.º

(Disposição final)

O presente estatuto faz parte integrante do CCTV para o setor farmacêutico, referente às negociações para o ano de 2014 e seguintes.

Enquadramentos

Categoria profissional	Grupo
Diretor(a) de informação médica	I
Chefe de informação médica	II
Chefe de formação de informação médica	III
Chefe de produto	III
Chefe de delegação da informação médica	III
Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares	IV
Delegado(a) de informação médica hospitalar	IV
Delegado(a) de informação médica	IV
Delegado(a) de informação médica estagiário	V

Artigo 13.º

(Descritivo de funções)

Diretor(a) de informação médica - Superintende e controla os delegados de informação médica e respetivos serviços.

Chefe de informação médica - Dirige os serviços internos e externos de informação médica, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico.

Chefe de formação de informação médica - Chefia, organiza e coordena toda a formação na área dos delegados de informação médica.

Chefe de produto - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades relativamente aos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pela equipa dos delegados de informação médica e materializadas nas atividades que os seus agentes desenvolvem no mercado.

Chefe de delegação da informação médica - Chefia os serviços de grupos de delegados em zonas, ou regiões que lhe sejam atribuídas, em coordenação com o chefe de informação médica.

Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica no âmbito dos dispositivos hospitalares.

Delegado(a) de informação médica hospitalar - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica no âmbito hospitalar.

Delegado(a) de informação médica - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua atividade, e poderá acompanhar ensaios ou testes de aplicação de produto.

Delegado(a) de informação médica estagiário - Trabalhador que pela 1.^a vez exerça a profissão de delegado de informação médica e até ao máximo de 18 meses.

Porto, 26 de março de 2025.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Raquel Mouta Faria da Costa, na qualidade de mandatária.

José David da Silva Santos Pereira, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Alcino Manuel Sousa Santos, na qualidade de mandatário.

Mário João Chambel Geraldo, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- STEEM - Sindicato do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica da Região Autónoma da Madeira.

Depositado a 6 de junho de 2025, a fl. 107 do livro n.º 13, com o n.º 171/2025, 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 dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Revisão parcial do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de setembro de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisãoCláusula 1.^a**Âmbito**

1-A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2-Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 18 126 trabalhadores e 411 empresas.

Cláusula 2.^a**Área**

A área de aplicação da presente convenção é definida pelo distrito de Faro.

Cláusula 3.^a**Classificação dos estabelecimentos**

1-Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas; Hotéis-apartamentos de 5 estrelas; Hotéis rurais de 5 estrelas; Casinos; Aldeamentos turísticos de 5 estrelas; Apartamentos turísticos de 5 estrelas; Estalagens de 5 estrelas; Campos de golfe. Hotéis de 4 estrelas; Hotéis-apartamentos de 4 estrelas; Aldeamentos turísticos de 4 estrelas; Apartamentos turísticos de 4 estrelas; Albergarias; Hotéis rurais de 4 estrelas; Pousadas.

Grupo B:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas; Hotéis-apartamentos de 3, 2 e 1 estrelas; Hotéis rurais de 3 estrelas; Aldeamentos e apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas; Motéis de 3 e 2 estrelas; Alojamento particular registado; Parques de campismo; Parques temáticos; Marinas.

2-Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão da CCT

- 1- (...)
- 2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025;
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

- 1- Com exceção do referido na cláusula 5.^a-A, a idade mínima de admissão é de 18 anos completos.
- 2- Têm preferência na admissão:
 - a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respetiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional;
 - b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.
- 3- Os trabalhadores eletricistas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

Cláusula 5.^a-A

Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva

- 1- É também admitido o contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva, nos termos do artigo 89.º-A do Código do Trabalho.
- 2- Em virtude do estabelecido no número 1 da cláusula anterior e no número 1 da presente cláusula, qualquer referência a menores no âmbito da presente convenção coletiva de trabalho refere-se a menores contratados nos termos do artigo 89.º-A do Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Contratos a termo

Cláusula 9.^a

Título profissional

Admissibilidade do contrato a termo

- 1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
- 2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias as constantes do Código do Trabalho e, ainda:
 - a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento, ou ainda em situação de licença sem retribuição;
 - b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
 - c) Época de maior atividade turística, nos termos previstos na cláusula 11.^a;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
e) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima.

3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o número 2 desta cláusula, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

8- Sem prejuízo do disposto no número 1 só pode ser celebrado contrato a termo incerto existindo os fundamentos legais constantes do Código do Trabalho e, ainda, em situação referida em qualquer das alíneas *a)* a *d)* e *f)* do número 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) A trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Menor, contratado enquanto estudante em período de férias ou interrupção letiva, exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1- É permitido o trabalho em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado nos termos da cláusula 42.^a

Cláusula 56.^a

Retribuição das férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Na retribuição das férias, o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 44.º sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado noturno.

CAPÍTULO IX

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 56,50 €.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 75.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto, telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio constante de 50,00 € por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2- (...)

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 77.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivamente trabalhado, no valor de 6,30 €.

2- Caso o trabalhador, por motivo de falta ou do seu período normal de trabalho, trabalhe menos de 4 horas diárias, o subsídio de alimentação diário será o valor acima referido reduzido proporcionalmente.

Cláusula 82.^a

Fornecimento de alimentação

1- Todos os trabalhadores têm direito à alimentação que será prestada segundo a opção do empregador, com o acordo do trabalhador, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal, no valor de 138,60 € no caso de estabelecimento que forneça refeições cozinhadas.

2- (...)

3- (...)

CAPÍTULO XI

Igualdade, parentalidade e condições específicas

SECÇÃO III

MenoresCláusula 91.^a**Trabalho de menores**

Aos menores de 18 anos, contratado enquanto estudante em período de férias ou interrupção letiva, ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

ANEXO I

Tabela salarial a vigorar entre 1 de janeiro e 31 dezembro 2025

Níveis	Tabela A	Tabela B
I	2 728,00 €	1 985,00 €
II	1 472,00 €	1 178,00 €
III	1 250,00 €	1 057,00 €
IV	1 105,00 €	976,00 €
V	1 034,00 €	964,00 €
VI	1 025,00 €	925,00 €
VII	925,00 €	888,00 €
VIII	905,00 €	883,00 €
IX	900,00 €	880,00 €
X	895,00 €	874,00 €
XI	890,00 €	870,00 €
XII	***	***
XIII	***	***

Lisboa, 30 de abril de 2025.

Pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA):

Hélder Manuel Faria Martins, na qualidade de presidente da direção.

Joel Santos Pais, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 6 de junho de 2025, a fl. 106 do livro n.º 13, com o n.º 168/2025, 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 a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

No ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2022, entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente denominada, Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal), a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- *(Inalterado.)*

2- *(Inalterado.)*

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 571 trabalhadores.

4- *(Inalterado.)*

Cláusula 6.ª

Estágios de ingresso

1- *(Inalterado.)*

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 90 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à remuneração do escalão salarial E1.

3- Os trabalhadores que nos últimos 10 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 3 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, o que será aferido pela empresa segundo o seu critério, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- *(Inalterado.)*

Cláusula 12.ª

Teletrabalho

1 a 9- *(Inalterados.)*

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,4917 €, por cada dia de trabalho em teletrabalho, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 41,90 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12 e 13 - *(Inalterados.)*

Cláusula 17.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do tempo de trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2 a 7- *(Inalterados.)*

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1- *(Inalterado.)*

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- *(Inalterado.)*

4- *(Inalterado.)*

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

1 a 3- *(Inalterados.)*

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada três meses, ou, sempre que possível operacionalmente, em cada dois meses.

5 a 7- *(Inalterados.)*

8- Salvo em situações motivadas pela necessidade de assegurar o normal funcionamento da atividade da empresa, os horários de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos terão duração mínima de, pelo menos, 1 mês.

9- Sempre que possível, a empresa comunicará a alteração do horário de trabalho ao trabalhador com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 24.^a

Suspensão do período de férias

1- As férias são suspensas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Até vinte dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;

c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;

d) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em situação análoga à dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de suspensão referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

4- A licença 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 a 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 30.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

a) (Inalterado);

b) (Inalterado);

c) (Inalterado);

d) (Inalterado);

e) (Inalterado);

f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado (físico e/ou digital), reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

g) (Inalterado.)

2- *(Inalterado.)*

Cláusula 35.^a

Subsídio de refeição

1- *(Inalterado.)*

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 nesse dia.

3- *(Inalterado.)*

4- O pagamento do subsídio de refeição pode ser efetuado em pecuniário ou através de outra modalidade, nos termos definidos pela empresa.

Cláusula 41.^a

Prémio de carreira e reconhecimento

1- *(Inalterado.)*

2- *(Inalterado.)*

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

a) (Inalterado);

b) Contribuição adicional em valor equivalente para o Plano Individual de Reforma, previsto na cláusula 49.^a deste ACT, que deverá ser efetuada até ao final do mês seguinte à data da comunicação do trabalhador.

c) (Inalterado.)

4 e 5- *(Inalterados.)*

Cláusula 48.^a

Apoio infantil e escolar

1- *(Inalterado.)*

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

a) Berçário, creche, infantário e pré-escolar: 70,00 €;

b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 70,00 €;

c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 95,00 €;

d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 135,00 €;

e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 135,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de julho e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;

b) Inexistência de faltas injustificadas;
 c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4 e 5- *(Inalterados.)*

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês seguinte em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- *(Inalterado.)*

Cláusula 55.^a

Reclassificação profissional

1- *(Inalterado.)*

2- Para efeitos de classificação profissional no momento da admissão do trabalhador, será considerada a experiência relevante no setor segurador para as funções contratadas, o que será aferido pela empresa segundo o seu critério.

Cláusula 62.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1 e 2- *(Inalterados.)*

3- *(Revogado.)*

Cláusula 63.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Escalão salarial	Valor mínimo obrigatório 2025 (€)
E20	2 871,76
E19	2 643,70
E18	2 414,30
E17	2 367,23
E16	2 196,92
E15	1 949,86
E14	1 914,61
E13	1 720,26
E12	1 516,71
E11	1 381,99
E10	1 262,91
E9	1 606,79

E8	1 472,65
E7	1 472,24
E6	1 373,71
E5	1 264,84
E4	1 195,11
E3	1 122,19
E2	1 029,74
E1	972,54

B - Subsídio de refeição

Valor diário	13,00 €
--------------	---------

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a , número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	84,66 €
– Refeição isolada	13,65 €
– Dormida e pequeno-almoço	57,34 €
Cláusula 41. ^a , número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	172,50 €

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1 a 6- (*Inalterados.*)

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8 a 10- (*Inalterados.*)

Artigo 2.º

Disposição transitória

1- As alterações ora acordadas entram em vigor e produzem efeitos a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e os montantes das cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025.

Texto consolidado

I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial pessoal

1-O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelo sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2-O presente ACT abrange ainda os ex-trabalhadores das empresas subscritoras, cujos contratos de trabalho tenham cessado por reforma por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3-Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 571 trabalhadores.

4-Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo e de cada alteração, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.^a

Vigência

1-O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3-Havendo denúncia o ACT ficará em regime de sobrevigência durante um período de 12 meses, findo o qual qualquer das partes poderá a todo o tempo comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, ainda que se encontre pendente conciliação ou mediação, caducando o ACT com essa comunicação.

4-Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período indicado no número anterior. Neste caso, o ACT manter-se-á em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT nos contratos de trabalho no que respeita a: Cláusula 4.^a (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.^a (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.^a (Duração das férias), cláusula 26.^a (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.^a (Classificação da retribuição), cláusula 35.^a (Subsídio de refeição), cláusula 42.^a (Complemento do subsídio por doença), cláusulas 43.^a (Seguro de saúde), cláusula 44.^a (Seguro de vida), cláusula 48.º (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.^a (Plano Individual de Reforma).

6-Para efeitos de retribuição, consideram-se «efeitos já produzidos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

Cláusula 3.^a

Concorrência de instrumentos

O presente ACT prevalece, para todos os efeitos, sobre qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

II

Enquadramento e formação profissionalCláusula 4.^a**Classificação e evolução profissional**

1-O empregador deverá classificar os trabalhadores nos grupos e categorias previstos no anexo II deste ACT, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce e tendo em conta o enquadramento no organograma em vigor na empresa.

2-Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos funcionais constantes do anexo II deste ACT.

3-A evolução profissional deverá considerar os seguintes fatores:

- a) Anos de experiência na função e na empresa;
- b) Avaliação de desempenho;
- c) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento, de acordo com as políticas em vigor na empresa;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

4-Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

a) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de assistente deverão progredir para o terceiro (E3) e quarto (E4) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no segundo (E2) e terceiro (E3) escalão salarial, respetivamente;

b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;

c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

5-As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

- a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

6-Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a**Avaliação de desempenho**

1-A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2-O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio ao trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;

b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;

c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3-A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4-A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5-Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

6- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções, na atribuição de remunerações que excedam as mínimas obrigatórias, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

7- Após decisão da comissão de recuso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho, que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos funcionais operacional e técnico 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 salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 90 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à remuneração do escalão salarial E1.

3- Os trabalhadores que nos últimos 10 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 3 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, o que será aferido pela empresa segundo o seu razoável critério, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
- f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;
- d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalhoCláusula 8.^a**Mobilidade geográfica**

1-O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

2-Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3-O empregador pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4-Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis, e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 9.^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 o período de 6 meses.

3-Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4-Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5-A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6-O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7-As alterações definitivas de funções não compreendidas no número um dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 10.^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.

2-O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

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 trabalhador 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 11.^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 candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico 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 vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 12.^a**Teletrabalho**

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para consulta do trabalhador.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo empregador, compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou *software*, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

9- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,4917 €, por cada dia de trabalho em teletrabalho, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 41,90 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias

13- Cessando o acordo de trabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retornará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de diretor, de gestor e de técnico especialista, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 14.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com 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 ir até 6 anos.

Cláusula 15.^a

Pluralidade de empregadores

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Admissibilidade de contratos a termo

Sem prejuízo dos casos previstos na lei e de outros que correspondam a necessidade temporária da empresa, para efeitos do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, considera-se ainda necessidade temporária a substituição, direta ou indireta, de trabalhador que se encontre em tirocínio, em comissão de serviço ou em situação de destacamento.

IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do tempo de trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, 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 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.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, ao sindicato outorgante.

7- 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.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos funcionais de executivos, gestores, técnico e operacional.

2- Ficam excluídos do número 1 os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

3- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores 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.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.^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 e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- Os acréscimos já incluem a remuneração devida por trabalho noturno.

4- O pagamento da compensação do trabalho suplementar pode ser efetuado mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

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- Os trabalhadores por turnos terão direito a pelo menos dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada três meses, ou, sempre que possível operacionalmente, em cada dois meses.
- 5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.
- 6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.
- 7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.
- 8- Salvo em situações motivadas pela necessidade de assegurar o normal funcionamento da atividade da empresa, os horários de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos terão duração mínima de, pelo menos, 1 mês.
- 9- Sempre que possível, a empresa comunicará a alteração do horário de trabalho ao trabalhador com a antecedência de 15 dias.

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 ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre as 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.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^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 dos três dias.
- 2- No ano de cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.
- 3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
- 4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 5- Sem prejuízo do disposto no número três, 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 24.^a

Suspensão do período de férias

1- As férias são suspensas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até vinte dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em situação análoga à dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de suspensão referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

4- A licença 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 a 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 25.^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, e feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

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.

Cláusula 26.^a

Dispensas no Natal e de Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, 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- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.^a

Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador 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 seja identificado.

3- 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.

4- 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.

VI

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

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que 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 à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 29.^a**Medicina no trabalho**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia ginecológica;
- g) PSA e, dependendo do PSA, a eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, dentro da rede do prestador de serviços de medicina no trabalho contratado pela empresa, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

VII

Atividade sindicalCláusula 30.^a**Atividade sindical**

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores 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 área para o efeito;
- d) 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;
- e) 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 ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado (físico e/ou digital), reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 31.^a**Trabalhadores dirigentes sindicais**

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, quando por este requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato subscritor do ACT poderá requisitar no máximo um dirigente sindical, no conjunto das empresas subscritoras do ACT, com remuneração mensal efetiva paga pela empresa.

3- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

4- O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 32.^a**Delegados sindicais**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão sindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 33.^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.

VIII

Retribuição, seguros e outros abonosCláusula 34.^a**Classificação da retribuição**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo funcional e categoria profissional 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 de subsídio de férias e de 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, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) **Retribuição efetiva anual:** O somatório das retribuições efetivas mensais, acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.^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 nesse dia.

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 pagamento do subsídio de refeição pode ser efetuado em pecuniário ou através de outra modalidade, nos termos definidos pela empresa.

Cláusula 36.^a**Subsídio de férias**

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do 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 23.^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 37.^a**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com o ordenado 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 38.^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 39.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades 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.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

5- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 40.^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.

4- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 41.^a

Prémio de carreira e reconhecimento

1- A carreira na empresa é reconhecida tendo em atenção o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções na empresa terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 35 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a sua retribuição efetiva do mês em que o facto ocorrer.

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente

a) Contribuição adicional em valor equivalente para o apoio infantil e escolar, previsto na cláusula 48.^a do ACT;

b) Contribuição adicional em valor equivalente para o Plano Individual de Reforma, previsto na cláusula 49.^a deste ACT, que deverá ser efetuada até ao final do mês seguinte à data da comunicação do trabalhador;

c) Dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

- 3 dias de licença, até perfazer os 49 anos, inclusive;
- 4 dias de licença, até perfazer os 52 anos, inclusive;
- 6 dias de licença, até perfazer os 55 anos, inclusive;
- 8 dias de licença, a partir dos 56 anos, inclusive.

4- A atribuição do prémio está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

5- A contagem dos múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de atribuição do mesmo.

Cláusula 42.^a

Complemento do subsídio por doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos, na íntegra, pelo empregador.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9- O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;

b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10- Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores já recebidos a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11- O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 43.^a

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT 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 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 44.^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:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 45.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver 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 ou, em caso de doença profissional da Segurança Social.

Cláusula 46.^a

Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores, 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 previsto no número anterior e para os trabalhadores aí identificados, a empresa poderá autorizar que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 47.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 48.^a**Apoio infantil e escolar**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas escolares dos educandos.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

- a) Berçário, creche, infantário e pré-escolar: 70,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 70,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 95,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 135,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 135,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de julho e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar, ao trabalhador, prova documental das condições e dos requisitos exigidos para a atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do ACT, 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.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês seguinte em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

IX

Plano de poupança e pré-reformaCláusula 49.^a**Plano Individual de Reforma**

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma no momento da passagem à reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. O mesmo se aplica em relação aos trabalhadores pré-reformados, sem prejuízo do número 4 da cláusula 50.^a

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto no anexo VI deste ACT.

Cláusula 50.^a**Pré-reforma**

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

4- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma, referido na cláusula 49.^a, cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 51.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 52.^a

Políticas internas mais favoráveis

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores em relação àquelas estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 53.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para dirimir divergências relacionadas com a integração e interpretação das cláusulas deste ACT.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na sua primeira reunião, a comissão paritária aprovará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.^a

Reclassificação profissional

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o anexo VII deste ACT.

2- Para efeitos de classificação profissional no momento da admissão do trabalhador, será considerada a experiência relevante no setor segurador para as funções contratadas, o que será aferido pela empresa segundo o seu razoável critério.

Cláusula 56.^a

Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 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 2012 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, considerando, quando for caso disso, que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no 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 ACT agora publicado.

Cláusula 57.^a

Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008), manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva mensal do trabalhador, designado como «prémio histórico de antiguidade», não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 58.^a

Pensões complementares de reforma

Em relação aos trabalhadores em efetividade de funções que estavam abrangidos pelo CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008) à data de 31 de dezembro de 2016, e que, entretanto, não foram abrangidos pelo ACT de 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2016), os valores provisionados a 31 de dezembro de 2011 no fundo de pensões serão convertidos em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo Plano Individual de Reforma.

Cláusula 59.^a

Anteriores suplementos de retribuição

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, 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.

Cláusula 60.^a

Antigo prémio de permanência

Os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo prémio de permanência, conforme o ACT de 2016 (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, e revisões posteriores) passarão a estar abrangidos pelo prémio de carreira e reconhecimento, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores que tivessem de receber prémio de permanência em 2019 ou 2020, aplicar-se-á o regime transitório conforme tabela infra, coluna 2, aplicando-se o novo regime apenas a partir do momento em que recebam o prémio de permanência referido;

b) Os trabalhadores que completem 50 anos de idade em 2019 poderão optar pela aplicação da cláusula 42.^a do ACT de 2016;

c) Quanto aos restantes trabalhadores o primeiro vencimento ocorre conforme tabela infra, coluna 1:

Anos	Atribuição (ano) [coluna 1]	Regime transitório [coluna 2]
2019	1; 6	4; 9
2020	2; 7	0; 5
2021	3; 8	
2022	4; 9	
2023	5; 0	

Cláusula 61.^a

Anterior suplemento por turnos

Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, por aplicação de anterior instrumento de regulamentação coletiva, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição prevista nos números 5 a 7 da cláusula 21.^a

Cláusula 62.^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 ACT por se considerar ser este globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição base e retribuição efetiva mensal auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 63.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 64.^a

Produção de efeitos

1- O presente ACT entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, conforme indicado no anexo III.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 2.^a do ACT, 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 ACT.

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 ACT 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, um pelas empresas e outro pelo sindicato;

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 parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas e a caducidade imediata, se for da parte do sindicato.

7- 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.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- 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.

10- A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II-A

(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)

Grupo profissional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19 E18
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17 E16 E15

Técnico	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13
Técnico	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11
			E10
Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E9
			E8
	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definida.	E4
E3			
E2			
Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções**1- Quadros superiores:**

- i.* Diretor coordenador;
- ii.* Diretor;
- iii.* Gestor.

2- Quadros médios e altamente qualificados:

- i.* Gestor;
- ii.* Técnico especialista;
- iii.* Coordenador operacional.

3- Quadros técnicos:

- i.* Técnico especialista;
- ii.* Técnico.

4- Profissionais qualificados:

i. Especialista operacional.

5- Profissionais semiqualeificados:

i. Assistente operacional.

6- Profissionais não qualificados:

i. Auxiliar.

ANEXO III

A - Tabela salarial

Escalão salarial	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2024
E20	Diretor coordenador	2 871,69 €
E19	Diretor	2 643,70 €
E18		2 414,30 €
E17	Gestor	2 367,23 €
E16		2 196,92 €
E15		1 949,86 €
E14	Técnico especialista	1 914,61 €
E13		1 720,26 €
E12	Técnico	1 516,71 €
E11		1 381,99 €
E10		1 262,88 €
E9	Coordenador operacional	1 606,79 €
E8		1 472,65 €
E7	Especialista operacional	1 472,24 €
E6		1 373,71 €
E5		1 264,84 €
E4	Assistente operacional	1 195,11 €
E3		1 122,15 €
E2		1 029,71 €
E1	Auxiliar	972,54 €

B - Subsídio de refeição

Valor diário	13,00 €
--------------	---------

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a , número 1 - valor das despesas de serviço em Portugal: <ul style="list-style-type: none">– Por diária completa– Refeição isolada– Dormida e pequeno-almoço	84,66 € 13,65 € 57,34 €
Cláusula 41. ^a , número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	172,50 €

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: 1500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/uma vez ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p><i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p><i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p><i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p><i>d)</i> 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;</p> <p><i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p><i>f)</i> 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;</p> <p><i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p><i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p><i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p><i>j)</i> 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;</p> <p><i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p><i>l)</i> Hemodiálise;</p> <p><i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p><i>n)</i> 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;</p> <p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <p><i>i)</i> Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p><i>ii)</i> Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (<i>skate</i>, BTT, <i>rafting</i>, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</p> <p><i>iii)</i> Prática de ski na neve e aquático, <i>surf</i>, <i>snow-board</i>, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage/saltos</i> em equitação, espeleologia, <i>canoing</i>, escalada, <i>rappel</i>, alpinismo, <i>bungee-jumping</i> e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p><i>iv)</i> Utilização de veículos motorizados de duas rodas.</p>

Notas interpretativas:

(i) 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;

(ii) 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 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, 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- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, por iniciativa do trabalhador ou por despedimento com justa causa, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela entidade empregadora, que reverterá para esta, não se aplicando os números seguintes.

5- 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.

6- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem.

9- 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 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento improcedente.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

ANEXO VII

**Tabela de correspondência entre as categorias existentes na empresa
e as categorias deste ACT**

ACT 2016	CCT 2008 (categorias existentes)	ACT 2019	Escalões	Valor mínimo obrigatório 2019
Diretor (Banda salarial A)		Diretor	E13	2 040,50 €
Gestor comercial (Banda salarial B)	Chefe de serviços XIV	Gestor	E12	1 616,96 €
Gestor técnico (Banda salarial B)				
Gestor operacional (Banda salarial B)				

Técnico (Banda salarial C)	Técnico grau I (níveis X, XI e XII)	Técnico especialista	E11	1 401,25 €
		Técnico	E10	1 214,38 €
			E9	1 104,03 €
			E8	978,45 €
Coordenador operacional (Banda salarial D)	Perito chefe XII; Coordenador zona e/ou delegação XII; Coordenador Adjunto zona e/ou delegação XI	Coordenador operacional	E7	1 183,98 €
Especialista operacional (Banda salarial E)	Assistente comercial XI	Especialista operacional	E6	1 097,07 €
	Técnico comercial X; Escriturário X; Escriturário IX		E5	1 010,16 €
Assistente operacional (Banda salarial F)		Assistente operacional	E4	946,74 €
			E3	883,31 €
			E2	793,22 €
Auxiliar geral (Banda salarial G)		Auxiliar geral	E1	703,13 €

ANEXO VII-B

Tabela de correspondência entre categorias/escalões existentes na empresa e a celebração do ACT 2022

Escalão salarial 2021	Categorias	Escalão salarial 2022	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2022
E13	Diretor	E20	Diretor coordenador	2 523,66 €
		E19	Diretor	2 299,03 €
		E18		2 089,87 €
E12	Gestor	E17	Gestor	2 024,83 €
		E16		1 874,84 €
		E15		1 660,19 €
E11	Técnico especialista	E14	Técnico especialista	1 626,46 €
		E13		1 458,04 €
E10	Técnico	E12	Técnico	1 269,86 €
E9		1 154,45 €		
E8		1 043,30 €		
E7	Coordenador operacional	E9	Coordenador operacional	1 353,91 €
		E8		1 238,06 €

		E7		1 234,91 €
E6	Especialista operacional	E6	Especialista operacional	1 147,18 €
E5		E5		1 056,30 €
E4	Assistente operacional	E4	Assistente operacional	992,92 €
E3		E3		926,39 €
E2		E2		833,54 €
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00 €

Lisboa, 13 de maio de 2025.

Pela Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

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.

Carmen Maria Nunes Carraça, na qualidade de legal representante.

Depositado a 6 de junho de 2025, a fl. 107 do livro n.º 13, com o n.º 170/2025, 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 INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global

CAPÍTULO I

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

1- O presente acordo de empresa, doravante designado de «AE», abrange, por um lado, a INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA, doravante designada por «INOVA-EM» e, por outro lado, todos os trabalhadores que exercem ou venham a exercer a sua atividade na empresa, bem como os trabalhadores que prestam serviço em regime de cedência de interesse público, exceto no que contrariar as normas imperativas relativas ao seu estatuto de origem, filiados ou representados pelo sindicato outorgante, SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, e que não deduzam oposição expressa à sua aplicação.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho (CT), estima-se que o presente AE abranja, além da INOVA-EM, um número aproximado de 150 trabalhadores.

3- A INOVA-EM que tem como CAE principal 36002 - Captação e distribuição de água para consumo público, é uma pessoa coletiva de direito privado, com natureza municipal, sob a forma de empresa local, cujo capital social pertence, única e exclusivamente, ao Município de Cantanhede e tem como objeto, os seguintes:

- a) Gestão e exploração dos sistemas de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais urbanas e de resíduos urbanos do Município de Cantanhede;
- b) Gestão do sistema de limpeza pública do concelho;
- c) Realização da EXPOFACIC - Exposição/Feira Agrícola, Comercial e Industrial de Cantanhede;
- d) Realização do Festival Internacional do *Dixieland* de Cantanhede;
- e) Realização de outros eventos/feiras, de amplitude nacional ou internacional que a Câmara Municipal de Cantanhede lhe venha a atribuir;
- f) Criação, gestão e exploração de uma rede de transportes urbanos/locais dentro da área do município;
- g) A gestão e manutenção dos equipamentos desportivos pertencentes ao município, que, expressamente, a câmara municipal lhe venha a atribuir, e nos precisos termos dessa deliberação;
- h) Promoção e desenvolvimento urbanístico e paisagístico do concelho;
- i) Continuação da gestão do centro de ciência e desenvolvimento da agricultura biológica.

4- A INOVA-EM, tem igualmente por objeto o desenvolvimento das atividades acessórias, complementares ou subsidiárias das referidas anteriormente.

5- Para efeitos do disposto no número 1:

- a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades, ao serviço da INOVA-EM em qualquer regime de mobilidade;
- b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Cláusula 3.^a

Vigência e renovação

1- Este acordo de empresa tem um período de vigência de 2 anos, renovando-se automaticamente, por iguais períodos, se nenhuma das partes o denunciar, por escrito.

2- As disposições do presente acordo reportam-se ao dia 1 do mês da sua entrada em vigor.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os tempos de não trabalho, o valor do subsídio de refeição, bem como as alterações remuneratórias a efetuar nos termos definidos «Tabela salarial e níveis remuneratórios», anexa ao Regulamento de Gestão de Carreiras, consideram-se reportados ao dia 1 de janeiro de 2025.

4- Sem prejuízo das atualizações automáticas da tabela de salarial, previstas no anexo I do presente acordo, poderá a referida tabela ser revista anualmente através de negociação entre a INOVA-EM e os sindicatos subscritores deste AE.

5- A denúncia e o processo de revisão reger-se-ão de acordo com a legislação em vigor.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

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

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Proibição de discriminação

1- A INOVA-EM não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

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

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à INOVA-EM provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 6.^a

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 7.^a

Proibição de assédio

1- 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.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da INOVA-EM, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

4- À prática de assédio aplica-se o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias da INOVA-EM e dos trabalhadores

Cláusula 8.^a

Deveres gerais das partes

1- A INOVA-EM e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 9.^a

Deveres da INOVA-EM

1- A INOVA-EM deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Cumprir as disposições do presente AE;

l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;

m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;

n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;

o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da INOVA-EM certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);

p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da INOVA-EM.

2- Na organização da atividade, a INOVA-EM deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- A INOVA-EM deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- A INOVA-EM deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar, no mesmo, toda essa legislação.

Cláusula 10.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da INOVA-EM;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções da INOVA-EM, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

k) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE;

l) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;

m) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existente, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

- n) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;
- o) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- p) Utilizar os instrumentos e equipamento que a tal sejam obrigados, definidos em regulamento interno;
- q) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;
- r) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da INOVA-EM como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os trabalhadores com funções de chefia ou que tenham sob a sua superintendência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;
- b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da INOVA-EM sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c) Planear e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
- d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;
- e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhes forem apresentadas;
- f) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências de forma tão reservada quanto possível.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 da presente cláusula, consideram-se designadamente regimes especiais os de trabalhadores com vínculo de emprego público, os quais se mantêm vinculados aos deveres previstos na legislação dos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como ao regime disciplinar aí previsto.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à INOVA-EM:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões 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) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Admissão de trabalhadores

Cláusula 12.^a

Procedimento

1- O processo de admissão de trabalhadores inicia-se com a elaboração de uma informação, subscrita pelo dirigente da respetiva unidade orgânica, sujeita a posterior aprovação do conselho de administração (doravante designado por CA).

2-O recrutamento inicia-se através de anúncio afixado nos locais da empresa, e na página de internet da INOVA-EM. O período de candidatura deverá decorrer entre os 5 e os 15 dias úteis de acordo com os requisitos definidos para preenchimento de vaga.

3-O anúncio deve conter, para além da categoria ou grupo profissional, o descritivo da função e o perfil do candidato a recrutar, de acordo com o manual de funções e de competências vigentes na empresa.

4-O anúncio deve enunciar os métodos de seleção a utilizar.

5-Sem prejuízo do princípio geral de recrutamento previsto no número 3, a INOVA-EM poderá, em casos excecionais e devidamente fundamentados, selecionar diretamente, sem publicitação do anúncio referido naquele número, candidato detentor de reconhecida experiência profissional, considerando a natureza e a especificidade das solicitações da função e tendo em conta o provimento das necessidades da empresa.

Cláusula 13.^a

Avaliação

Compete ao júri, previamente nomeado pelo CA para o efeito, a elaboração de uma ata com o projeto de deliberação, a qual será remetida ao CA para aprovação.

Cláusula 14.^a

Instrução do processo

1-Compete ao serviço de recursos humanos organizar o processo de recrutamento.

2-Excetua-se do disposto no número anterior os atos da competência do júri, nomeadamente, a realização das provas de avaliação e a elaboração da respetiva ata.

Cláusula 15.^a

Notificação

Após a deliberação do CA, o processo será remetido ao serviço de recursos humanos para posterior notificação dos concorrentes.

Cláusula 16.^a

Acolhimento

Compete ao serviço de recursos humanos proceder ao acolhimento e acompanhamento durante o período de integração do novo trabalhador.

Cláusula 17.^a

Noção de período experimental

1-O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2-No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3-O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 18.^a

Duração do período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, que tenha sido igual ou superior à duração daquele.

5- O período experimental previsto na subalínea *iii*) da alínea *b*) do número 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

6- O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

7- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 19.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo a ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 20.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato, por qualquer uma das partes, depende de aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato, por qualquer uma das partes, depende de aviso prévio de 30 dias;

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números anteriores determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 21.^a

Comissão de serviço

Pode ser exercido, em comissão de serviço, cargo de direção ou chefia, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

Cláusula 22.^a

Regime da comissão de serviço

1- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido que tenha sido nomeado para o efeito, conforme definido na tabela geral de carreiras e categorias profissionais.

2- A comissão de serviço termina 90 dias após a data de término do mandato da administração em funções no momento da nomeação, independentemente do prazo inicialmente definido, ou antes por decisão de qualquer uma das partes, mediante aviso prévio, por escrito, com antecedência mínima de 60 dias.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a*) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b*) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c*) No caso de trabalhador da INOVA-EM a atividade que exerce bem como a que vai exercer após cessar a comissão;
- d*) Prazo da comissão de serviço considerando o disposto no número anterior;
- e*) Prazo de aviso prévio para denúncia de qualquer uma das partes.

4- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular.

5- Enquanto durar a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a uma remuneração de acordo com os níveis definidos na tabela salarial em vigor na empresa, para o cargo em que é nomeado.

6- Terminada a comissão de serviço, o trabalhador regressa à categoria e ao nível do vencimento base acrescido das respetivas progressões a que tiver direito.

CAPÍTULO V

Atividade do trabalhador

Cláusula 23.^a

Determinação da atividade do trabalhador

1- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da INOVA-EM.

2- Os trabalhadores serão classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais/funções previstas no anexo I ao presente AE.

Cláusula 24.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da INOVA-EM não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 25.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato ou do acordo de mobilidade que justifique o exercício de funções ao serviço da INOVA-EM.

2- Quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, a INOVA-EM deverá procurar outro posto de trabalho que possa ser atribuído ao trabalhador, desde que tal se revele adequado e eficiente para a atividade da empresa.

3- Caso ao posto de trabalho encontrado nos termos do número anterior corresponda uma retribuição inferior àquela que o trabalhador vinha auferindo, a alteração de posto de trabalho só ocorrerá mediante acordo do trabalhador e após autorização concedida pelas autoridades laborais.

4- Caso a alteração de posto de trabalho não seja possível, nos termos dos números anteriores da presente cláusula, o contrato de trabalho caducará.

5- No caso de trabalhador ao serviço da INOVA-EM pertencente aos quadros de outra entidade ou empresa, o disposto na primeira parte do número 2 da presente cláusula implica a cessação do contrato ou acordo que sirva de base ao desempenho de funções do trabalhador ao serviço da INOVA-EM, sempre que não seja possível a afetação do trabalhador a outro posto de trabalho, nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula.

6- Nos casos em que a exigência de título profissional ocorra posteriormente à execução do contrato de trabalho já existente, a empresa concederá ao trabalhador, que assim o pretenda, um prazo adequado para a obtenção do referido título.

Cláusula 26.^a

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado ou para as quais foi admitido ao serviço da INOVA-EM, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da INOVA-EM, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente AE, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3-Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional.

4-Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 27.^a

Mobilidade funcional

1-A INOVA-EM pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da função do trabalhador.

2-A ordem de alteração deve ser comunicada por escrito, com aviso prévio de 15 dias e consulta aos sindicatos subscritores, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 2 anos.

3-A alteração de funções implica que o trabalhador passe a auferir, durante a duração das mesmas, a remuneração prevista para as funções que vai exercer, desde que mais favorável.

4-Com a alteração de funções o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções exercidas.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 28.^a

Local de trabalho

1-Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local donde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2-Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3-Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

4-Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

5-No caso de impossibilidade de prestação de serviço no local habitual de trabalho, por motivos imprevistos, pode ser alterado o local de prestação de trabalho para outras instalações da INOVA-EM.

6-Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de serviços, para fora do concelho de Cantanhede, a Inova assegurará o transporte dos mesmos.

CAPÍTULO VII

Organização dos tempos de trabalho

SECÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1-O período normal de trabalho não pode ser superior a 35 (trinta e cinco) horas semanais nem a 7 (sete) horas diárias, e está devidamente regulado em Regulamento Interno da INOVA-EM.

2-Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas, na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 30.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- Compete à INOVA-EM determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a INOVA-EM deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Garantir, tendencialmente, um fim-de-semana completo por mês para os trabalhadores da limpeza urbana e recolha de RU;
- d) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3- Os sindicatos subscritores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 31.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A INOVA-EM elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

- a) Firma ou denominação da INOVA-EM;
- b) Atividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Início e termo do período de funcionamento e, se existir, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da INOVA-EM e/ou de estabelecimento desta última;
- e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

2- A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas estabelecidas para a sua elaboração e respetiva afixação, exceto no que respeita às alterações ao horário de trabalho que não excedam uma semana, nos termos definidos no número 3 da cláusula 217.^a do CT.

3- Quando, no mesmo local de trabalho, vários serviços desenvolvam simultaneamente atividades, devem os diferentes mapas de horário de trabalho ser afixados nas instalações onde os trabalhadores prestam o serviço, de acordo com o disposto no número 2 da cláusula 216.^a do CT.

4- O horário de trabalho dos motoristas é colocado nas viaturas e disponível para consulta.

SECÇÃO II

Regime de prevenção

Cláusula 32.^a

Aplicação

1- O regime de prevenção e respetivo subsídio aplica-se aos trabalhadores que se encontram afetos aos serviços de exploração sistemas de abastecimento de água e drenagem e tratamento de águas residuais, conforme pedido do trabalhador para integrar tal regime ou conforme previsto no contrato de trabalho.

2- Para além dos trabalhadores definidos nas alíneas anteriores, poderão ser abrangidos pelo regime de prevenção outros trabalhadores, em situações que o justifiquem mediante aprovação do presidente do CA.

3- O regime de prevenção aplica-se em horário não laboral, por períodos semanais e todos os dias do ano.

4- O trabalhador obriga-se ao regime de prevenção e respetivas condições existentes no momento da aceitação, durante o período de 3 anos.

Cláusula 33.^a

Prevenção

1- Os trabalhadores sujeitos ao regime da prevenção, não estando obrigados a permanecer fisicamente no serviço, obrigam-se a permanecer contactáveis.

2- A convocação compete ao trabalhador escalonado como responsável da equipa de prevenção, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

3- Os trabalhadores que estão em regime de prevenção, designadamente o responsável pela equipa e outros que vierem a ser devidamente autorizados, poderão levar para o local da sua residência uma viatura da empresa, nos moldes a definir, a qual só poderá ser utilizada no caso de chamada. Os restantes trabalhadores, quando solicitados a intervir, deslocam-se até à sede da empresa ou até ao local dos trabalhos, consoante o que for mais próximo e as orientações do responsável de equipa.

4- Sempre que o trabalhador seja chamado para uma intervenção, efetua a marcação no sistema de controlo de assiduidade e pontualidade existente na empresa, ou qualquer outro sistema que o substitua, conforme definido, para determinação do tempo de trabalho efetivamente prestado.

5- Os trabalhadores que se encontrem em serviço de prevenção têm direito a descanso nos seguintes termos:

a) Um dia de folga caso se observe intervenção ao domingo;

b) Caso não se observe intervenção ao domingo, um dia de folga, para o responsável da equipa de prevenção, por cada semana de serviço de prevenção, independentemente dos períodos em que tenha trabalhado, a gozar na semana seguinte à que esteve de piquete;

6- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa, temporária ou definitiva, do regime de prevenção a que está obrigado, a empresa não poderá recusar a dispensa.

7- Para o efeito da cláusula anterior, aplica-se um período de aviso prévio por escrito por antecedência mínima de 30 dias no sentido de permitir a reorganização do serviço, período este que poderá ser reduzido se for apresentado e aceite um motivo devidamente fundamentado.

8- As novas escalas de piquete devem ser elaboradas anualmente, e afixadas até ao último dia do mês de novembro do ano anterior ao que respeitem.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 34.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela INOVA-EM.

Cláusula 35.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos na lei, ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado se devidamente fundamentado e autorizado pela INOVA-EM.

6- O trabalho suplementar, independentemente do fundamento subjacente à sua prestação, confere ao trabalhador direito a um acréscimo remuneratório, bem como, em determinados casos, ao correspondente descanso compensatório, conforme se encontra disposto na lei.

7- Não se considera trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a INOVA-EM e o trabalhador;

c) A tolerância de 15 minutos para terminar tarefas, operações, transações iniciadas e não concluídas na hora do término da jornada de trabalho, desde que revista caráter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil;

d) A formação profissional, desde que não exceda as duas horas diárias;

e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham a autorização do superior hierárquico e que sejam observados os limites diários de duração do trabalho suplementar, nomeadamente o limite das duas horas nos dias normais de trabalho.

Cláusula 36.^a

Limites de duração de trabalho suplementar

1-O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:

a) A 200 horas por ano;

b) A 2 horas por dia normal de trabalho;

c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado.

2-O trabalho suplementar prestado em casos de força maior, tais como, reparação de avarias e outras situações de proteção das populações, manutenção dos serviços mínimos essenciais, entre outras, ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno

Cláusula 37.^a

Noção de trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 (vinte horas) de um dia e as 7h00 (sete horas) do dia seguinte.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados e tolerância de ponto

Cláusula 38.^a

Direito a férias

1-O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias retribuídas de vinte e cinco dias úteis, que se vence em 1 de janeiro.

2-Ao período de férias previsto no número anterior, acresce um dia útil de férias por cada dez anos de antiguidade com serviço efetivo.

3-No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

4-O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

5-O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6-O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

7- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

8- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, pelo menos, dez dias úteis consecutivos.

9- O trabalhador tem direito a gozar períodos de meio dia de férias, até ao limite de 2 períodos por mês e sem prejuízo do disposto no número anterior.

10- As férias deverão ser gozadas até ao dia 30 de abril do ano seguinte aquele em que se vencem, sob pena de o trabalhador perder o direito ao gozo das mesmas, salvo acordo em contrário entre trabalhador e empregador.

Cláusula 39.^a

Afixação do mapa de férias

O mapa de férias deve ser elaborado, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano, e permanecer afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 40.^a

Feriados

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado feriado o dia da cidade (25 de julho).

Cláusula 41.^a

Tolerância de ponto

1- Serão observadas, precedendo comunicação do CA, as tolerâncias de ponto que forem concedidas pela Câmara Municipal de Cantanhede, nos mesmos termos, nomeadamente, na Terça-Feira de Carnaval, na 2.^a feira de Páscoa, nos dias a definir nos períodos de Natal e Ano Novo, no dia de aniversário, bem como outras deliberadas pela camara municipal, exceto no caso dos colaboradores da loja do cidadão, em que as tolerâncias de ponto são as decretadas pelo Governo.

2- No caso de trabalhadores que tenham de assegurar o serviço em dia de tolerância de ponto, poderão gozar esse tempo em dia a combinar com a respetivas chefias ou superior hierárquico.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 42.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da 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 43.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 48.^a;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

d) A motivada 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) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 49.^a, respetivamente;

f) A motivada 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 um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;

h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho;

i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

k) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

l) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 44.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Vinte dias úteis de trabalho, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Cinco dias úteis de trabalho, por falecimento de parente ou afim no primeiro grau da linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Dois dias úteis por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

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

Cláusula 45.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.

3- Ao período de ausência previsto no número 1 acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

4- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

5- Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) No caso do número 1, declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 46.^a

Comunicação de falta ou ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 47.^a

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- A INOVA-EM pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, referida no número 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos ns. 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 48.^a

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas 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) A prevista na cláusula 46.^a;

d) As previstas nas alíneas f) e l) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista na cláusula 46.^a é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 49.^a

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, a INOVA-EM pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, a INOVA-EM pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 50.^a**Trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente**

O disposto nas cláusulas 15.^a e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho prevalece, quanto às matérias aí previstas, sobre o disposto no presente AE, relativamente aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.

Cláusula 51.^a**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada à INOVA-EM, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos na cláusula 204.^a do Código do Trabalho.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

3- O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos do número 1.

CAPÍTULO X

Retribuição e outras prestações pecuniáriasCláusula 52.^a**Retribuição base**

As retribuições base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 53.^a**Retribuição horária**

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (*RH*) é a seguinte:

$$RH = RM \times 12 / 52 \times n$$

em que *RM* corresponde à retribuição base mensal, e *n* corresponde ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 54.^a**Retribuição das férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, a ser pago no mês de junho.

Cláusula 55.^a**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

2- O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato;
- c) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 56.^a**Pagamento do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar até 100 horas é pago pelo valor da retribuição hora, com os seguintes acréscimos:

- a) 25/prct. pela primeira hora ou fração desta e 37,5/prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50/prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2-O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50/prct. pela primeira hora ou fração desta e 75/prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100/prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 57.^a**Pagamento do trabalho noturno**

1-O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 58.^a**Abono de prevenção**

1-Os trabalhadores em regime de prevenção, têm direito a um abono por cada semana de prevenção, conforme definido na tabela anexa.

2-Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar funções, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar.

3-Caso o trabalhador não esteja disponível quando solicitado e não apresente justificação aceitável, perderá o direito ao abono relativo à semana em questão sendo aquele abono integralmente transferido para o trabalhador que o substituir.

Cláusula 59.^a**Subsídio de refeição**

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição por cada dia útil de trabalho efetivo.

2- A INOVA-EM tem duas modalidades de atribuição deste subsídio:

a) Cartão-refeição, no valor unitário correspondente ao valor definido, anualmente, pelo CA, no mínimo de 8,00 €/dia de trabalho efetivo, sendo atualizado sempre que haja atualização na administração pública em igual proporção percentual;

b) Monetário, através de transferência bancária, nos termos e de valor igual ao legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

3- A opção pela modalidade referida na alínea b) do número anterior é do trabalhador, devendo manifestá-la junto do serviço de gestão de recursos humanos.

4- Excluem-se do número anterior os trabalhadores com contrato de muito curta duração ou contrato a termo, e os trabalhadores em período experimental, em que se aplica alínea b) do número 2, salvo opção contrária, expressa pelo conselho de administração.

Cláusula 60.^a**Prémios de produtividade e desempenho**

A INOVA-EM atribuirá prémios de desempenho aos seus trabalhadores, nos termos e condições definidos no Regulamento de Avaliação de Desempenho, anexo a este AE.

Cláusula 61.^a**Despesas por deslocações em serviço**

Os trabalhadores, ao serviço da INOVA-EM em locais fora do concelho de Cantanhede, terão direito ao pagamento integral, das despesas de deslocação, estadia e alimentação.

CAPÍTULO XI

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à INOVA-EM, com a antecedência mínima de 15, 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 6 meses, 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à INOVA-EM, com a antecedência mínima de 6 meses.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 63.^a

Promoção de Segurança e saúde no trabalho

1- A INOVA-EM assegurará as condições mais adequadas em matérias de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança na INOVA-EM tem como objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3- É dever de todos os trabalhadores da INOVA-EM participarem nas formações de segurança e saúde no trabalho, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho.

Cláusula 64.^a

Medicina no trabalho

Todos os trabalhadores da INOVA-EM ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de caráter preventivo, quando para tal forem convocados.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 65.^a

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 66.^a

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexas, bem como o regime jurídico da atividade empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 67.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão paritária com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, bem como propor novas categorias profissionais.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos de cada sindicato subscritor, e com igual número de elementos por parte da INOVA-EM.

3- A comissão paritária reunirá na sede da INOVA-EM, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada às restantes partes com a antecedência mínima de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos representantes de cada parte.

5- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se para todos os efeitos como integrando este último.

ANEXOS

Anexo I - Regulamento de Gestão de Carreiras e Tabela Salarial da Empresa.

Anexo II - Regulamento de Horário de Trabalho e Controlo de Assiduidade e Pontualidade.

Anexo III - Regulamento da Avaliação de Desempenho.

TABELA 1

Tabela de abono de prevenção

Função	Valor por semana de prevenção
Responsável de equipa/canalizador	180,00 €
Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais	180,00 €
Eletricista	180,00 €
Assistente operacional	180,00 €

Responsável de equipa/canalizador com direito à folga identificada no ponto 5-b) da cláusula 34.^a - «Prevenção».

Efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2025.

Este acordo de empresa vem substituir o acordo empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2023.

Cantanhede, 13 de maio de 2025.

Pela INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA:

Pedro António Vaz Cardoso, presidente do conselho de administração.

Luís Pedro Casalta Martins de Castro, administrador.

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de mandatário.

Carla Maria Godinho Madeira, na qualidade de mandatária.

ANEXO I

Regulamento de Gestão de Carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

O presente Regulamento de Gestão de Carreiras, doravante designado por regulamento, aplica-se a todos os trabalhadores do mapa de pessoal da INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA, doravante designada por INOVA-EM, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego.

Artigo 2.º

Regime jurídico do pessoal

O pessoal da INOVA-EM rege-se, na generalidade, pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho, nos termos previstos nos estatutos e na estrutura e organização dos serviços, em vigor, pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que lhe venham a ser aplicáveis e, na especialidade, pelo disposto no presente regulamento e demais regulamentação complementar.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1- A gestão das relações de trabalho da INOVA-EM obedece aos seguintes princípios gerais:

- a) Reconhecimento do mérito e potencial dos trabalhadores;
- b) Igualdade de oportunidades, incentivando o desenvolvimento profissional, valorizando as competências e a experiência dos trabalhadores;
- c) Harmonização das metas e expectativas dos trabalhadores com as orientações e objetivos estratégicos da INOVA-EM;
- d) Promoção da mobilidade interna, de acordo com as necessidades da organização e os objetivos dos trabalhadores;
- e) Aposta na formação e no desenvolvimento individual dos trabalhadores nas diferentes fases do seu percurso profissional, atentas as suas expectativas e as necessidades da INOVA-EM.

2- A evolução na carreira e a remuneração de cada trabalhador têm por base o desempenho, a experiência e o mérito individual, de acordo com as regras definidas no presente regulamento e no Regulamento do Sistema de Gestão de Desempenho.

CAPÍTULO II

Organização interna

Artigo 4.º

Conselho de administração

No âmbito do presente regulamento, compete ao conselho de administração:

- a) Estabelecer a organização técnico-administrativa da empresa e as normas do seu funcionamento interno, designadamente em matéria de pessoal estabelecendo as carreiras e categorias dos trabalhadores, as remunerações incluindo eventuais prémios e exercer o seu poder diretivo e disciplinar;
- b) Homologar os processos de progressão, promoção, prémios de desempenho e mobilidade funcional interna;
- c) Rever e atualizar, sempre que necessário, o conteúdo do presente regulamento, com consulta aos sindicatos subscritores.

Artigo 5.º

Unidade orgânica responsável pelos recursos humanos e valorização profissional

No âmbito do presente regulamento, compete aos serviços responsáveis:

- a) Informar e propor ao conselho de administração sobre matérias de recursos humanos, designadamente as relacionadas com este regulamento;
- b) Analisar e apresentar ao conselho de administração, a aplicação dos mecanismos de evolução profissional, bem como os processos de mobilidade interna;
- c) Validar a correta aplicação dos critérios inerentes à evolução profissional;
- d) Identificar com os trabalhadores e as respetivas hierarquias diretas, as necessidades de desenvolvimento e formação;
- e) Avaliar e propor, em conjunto com a hierarquia direta do trabalhador, ações de formação e desenvolvimento profissional;
- f) Organizar e manter atualizado o arquivo profissional dos trabalhadores da INOVA-EM.

Artigo 6.º

Competências da hierarquia direta

No âmbito do presente regulamento, compete à hierarquia direta de cada trabalhador:

- a) Monitorizar a evolução na carreira de cada trabalhador na sua dependência;
- b) Identificar, juntamente com o trabalhador e a unidade orgânica responsável pelos recursos humanos, as necessidades de desenvolvimento e formação profissional;
- c) Avaliar e propor ações de formação e desenvolvimento profissional dos respetivos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Enquadramento profissional

Artigo 7.º

Grupos profissionais e carreiras

1- Os trabalhadores da INOVA-EM estão enquadrados em grupos profissionais, carreiras, categorias e níveis de progressão.

2- Os grupos profissionais dos trabalhadores da INOVA-EM são os seguintes:

- a) Dirigentes e chefias;
- b) Técnico;
- c) Assistente técnico/administrativo;
- d) Assistente operacional.

2- As carreiras, respetivas categorias, funções inerentes e requisitos de acesso, estão definidas na tabela geral e conteúdos funcionais anexos ao presente regulamento.

Artigo 8.º

Carreira de técnico

A carreira de técnico é constituída pelas categorias de técnico superior e técnico, que se desenvolvem por um conjunto de níveis remuneratórios horizontais, inseridos numa determinada posição remuneratória, conforme tabelas anexas que são parte integrante deste regulamento.

Artigo 9.º

Carreira de assistente técnico/administrativo

A carreira de assistente operacional é constituída pelas categorias de assistente operacional e assistente operacional especializado, que se desenvolvem por um conjunto de níveis remuneratórios horizontais, inseridos numa determinada posição remuneratória, conforme tabelas anexas que são parte integrante deste regulamento.

Artigo 10.º

Carreira de assistente operacional

A carreira de assistente técnico é constituída pelas categorias de assistente técnico especializado, assistente técnico e assistente administrativo, que se desenvolvem por um conjunto de níveis remuneratórios horizontais, inseridos numa determinada posição remuneratória, conforme tabelas anexas que são parte integrante deste regulamento.

Artigo 11.º

Integração nas carreiras, categorias e níveis remuneratórios

1- Os grupos profissionais, carreiras e categorias são constituídas conforme tabela geral de carreiras e categorias anexa ao presente regulamento;

2- Os níveis remuneratórios e de progressão e respetivos limites mínimos e máximos constam da tabela salarial e tabelas de níveis salariais anexas ao presente regulamento;

3- O trabalhador admitido por recrutamento externo, nos termos previstos na legislação e no acordo de empresa em vigor, com celebração de contrato de trabalho, é enquadrado numa carreira, categoria e nível remuneratório, tendo em conta, respetivamente:

- a) As funções e atividades para as quais foi contratado;
- b) A experiência e formação profissionais.

4- No caso de trabalhador que venha a exercer funções na INOVA-EM na sequência da celebração de acordo de cedência de interesse público, o seu enquadramento nas carreiras, categorias e níveis remuneratórios previstos no presente regulamento é efetuado de acordo com as alíneas a) e b) do número anterior.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações de cedência de interesse público, o trabalhador tem o direito de optar, a todo o tempo, pela remuneração base devida na situação jurídico-funcional de origem que esteja constituída por tempo indeterminado.

6- Em regra, a admissão enquadra-se no primeiro nível remuneratório da respetiva carreira e categoria, nada obstando, contudo, que o trabalhador possa ser enquadrado noutra nível remuneratório, tendo em conta as suas habilitações e a experiência profissional.

CAPÍTULO IV

Evolução profissional

Artigo 12.º

Definição

1- As mudanças de categoria e as alterações da posição retributiva fazem-se por promoção e/ou progressão.

2- A promoção é a mudança para uma carreira ou categoria superior àquela em que o trabalhador se encontra e opera-se para o nível remuneratório imediatamente superior da nova carreira ou categoria.

3- A progressão é a mudança para posição remuneratória seguinte àquela que o trabalhador se encontra dentro da mesma carreira e categoria.

4- Durante o mês subsequente à homologação das avaliações de desempenho, serão identificados os trabalhadores que reúnem condições para progredir e os que são elegíveis para efeitos de promoção.

Artigo 13.º

Promoção

1- São critérios cumulativos de elegibilidade para a promoção:

- a) Pontuação média igual ou superior a 4,50 na avaliação de desempenho homologada relativa aos últimos dois anos de avaliação;
- b) Ausência de qualquer avaliação inferior a 2,80 nos últimos quatro anos;
- c) Experiência profissional e conhecimentos relevantes na área a que se reporta a categoria a assumir;
- d) Enquadramento do impacto orçamental que o movimento de promoção provoca.

2- Para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior, entende-se por experiência profissional relevante o exercício comprovado de funções, dentro ou fora da INOVA-EM cuja natureza e objeto sejam relevantes ou

possam contribuir para o bom exercício de funções na nova categoria. Entende-se por conhecimentos relevantes a titularidade de habilitações académicas ou outras na área a que se reporta a categoria a assumir.

3- Sendo o trabalhador elegível para beneficiar da promoção, deve o superior hierárquico remeter fundamentação ao conselho de administração, onde conste a conveniência para a organização do trabalho na respetiva unidade orgânica e a apreciação do cumprimento do conteúdo funcional inerente à nova categoria ou carreira.

Artigo 14.º

Progressão

1- Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando o trabalhador tenha obtido, no anterior ciclo avaliativo de 2 anos, uma pontuação média superior a 2,80 nas avaliações do desempenho referentes às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra;

2- Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório, no fim do 1.º ciclo avaliativo, quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no número 1, o trabalhador já aufera uma remuneração igual ou superior àquela a que corresponderia o respetivo posicionamento considerando a antiguidade, ou caso existam restrições orçamentais resultantes de legislação aplicável.

3- Para os candidatos à transição que não vejam alterado o seu posicionamento remuneratório, por força do disposto no número anterior, deverá ser assegurada a sua transição assim que estejam ultrapassados os constrangimentos referidos naquele número.

4- A progressão obrigatória tem como limite a última posição remuneratória da categoria em que o trabalhador está inserido.

Artigo 15.º

Produção de efeitos das alterações de posição remuneratória

1- As alterações da posição remuneratória resultantes da progressão e da promoção produzem efeitos nos seguintes termos:

- a) No dia 1 de janeiro do ano seguinte ao ciclo avaliativo de 2 anos, conforme definido nos artigos anteriores;
- b) A contagem do prazo dos ciclos avaliativos tem efeitos retroativos a 1 de janeiro do ano de entrada caso a mesma se observe durante o primeiro semestre desse ano, ou a 1 de janeiro do ano seguinte ao ano de entrada caso a mesma se observe no segundo semestre do mesmo;

CAPÍTULO V

Remuneração

Artigo 16.º

Tabela remuneratória

A remuneração base dos trabalhadores da INOVA-EM é fixada nos termos da tabela remuneratória anexa ao presente regulamento e que deste faz parte integrante.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 17.º

Crítérios para atualização da tabela remuneratória

A tabela remuneratória será objeto de atualização mediante decisão do conselho de administração, no uso das suas competências próprias, e no quadro da legislação em vigor, ouvidos os sindicatos subscritores.

Artigo 18.º

Casos omissos e dúvidas

Os casos de omissão e as dúvidas de interpretação e aplicação do presente regulamento serão resolvidos por deliberação do conselho de administração, após consulta à comissão paritária, tendo em conta os princípios gerais fixados no presente regulamento e demais legislação aplicável.

Artigo 19.º

Alterações

O presente regulamento pode ser alterado a todo o tempo pelo conselho de administração, com a concórdância dos sindicatos subscritores, e sujeito a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 20.º

Transição para a nova tabela remuneratória

A transição para os níveis remuneratórios da nova tabela remuneratória, ocorrerá com a aprovação do AE, com efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

Artigo 21.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

1- O presente regulamento entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua aprovação.

2- A efetivação de toda e qualquer valorização remuneratória resultante do presente regulamento, em articulação com o regulamento do sistema de avaliação do desempenho, deverá observar o disposto na legislação em vigor, podendo, se for o caso, essa efetivação ser suspensa enquanto vigorarem eventuais limitações impostas por essa legislação.

Artigo 22.º

Anexos

São anexos ao presente regulamento os seguintes:

- Tabela geral de carreiras e categorias;
- Tabela salarial;
- Tabela de níveis remuneratórios;
- Conteúdos funcionais.

Regulamento de Gestão de Carreiras - Tabela geral de carreiras e categorias

Grupo profissional	Carreiras	Categorias
Dirigentes e chefias (a)	Diretor de serviço Chefe de serviço Chefe de setor Chefe de unidade Chefe de secção Encarregado de serviço Encarregado	
Técnico	Técnico superior	
	Técnico	Técnico de ambiente. Técnico administrativo e financeiro. Técnico de informática. Técnico de segurança e saúde no trabalho. Técnico de SIG e gestão de ativos. Técnico de comunicação e imagem. Técnico de condução e fiscalização de obras.
Assistente técnico/ administrativo	Assistente técnico especializado	Desenhador. Medidor e orçamentista. Fiscal de obras. Administrativo e financeiro.
	Assistente técnico	Fiscal. Assistente técnico administrativo e financeiro.
	Assistente administrativo	Administrativo. Fiel de armazém.

Assistente operacional	Assistente operacional especializado	Eletricista/eletromecânico especializado. Operador de estações elevatórias e ETAR. Mecânico. Condutor/manobrador especializado de máquinas e veículos especiais. Canalizador especializado. Jardineiro especializado. Pedreiro especializado.
	Assistente operacional	Eletricista/eletromecânico. Condutor de máquinas e veículos especiais. Canalizador. Jardineiro. Pedreiro. Operador de redes e sistemas. Leitor de consumos.
		Operador de recolha de resíduos. Auxiliar de serviços gerais.

(a) Em comissão de serviço.

Regulamento de Gestão de Carreiras - Tabela salarial

		Nível remuneratório (**)	
		Mínimo	Máximo
N1 Dirigente e chefia (a)	Diretor de serviços	Equiparado a diretor de departamento municipal*	
	Chefe de serviço	Equiparado a chefe de divisão municipal*	
	Chefe de setor	Posição N14 tabela técnico superior	
	Chefe de unidade	A1	E5
	Chefe de secção	A1	H8
	Encarregado de serviço	A1	H8
	Encarregado	A1	H8
Técnico	Técnico superior	A1	W23
	Técnico	A1	W23
Assistente técnico/ Administrativo	Assistente técnico especializado	C3	W23
	Assistente técnico	A1	W23
	Assistente administrativo	A1	W23
Assistente operacional	Assistente operacional especializado	C3	W23
	Assistente operacional	A1	W23

(a) Em comissão de serviço.

*Pode optar pelo vencimento de origem em caso de cedência de interesse público. Ao salário base é adicionado o valor das despesas de representação de valor igual ao cargo a que está equiparado.

**Ver evolução dos níveis remuneratórios nas tabelas anexas.

Valores em euros, para enquadramento mínimo e máximo dos níveis salariais a aplicar caso a caso.

REGULAMENTO DE GESTÃO DE CARREIRAS - níveis remuneratórios - 2025/ Janeiro

Carreira de Assistente Operacional		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
Nível		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
		900,00 €	950,00 €	1.030,00 €	1.070,00 €	1.100,00 €	1.130,00 €	1.160,00 €	1.190,00 €	1.190,00 €	1.220,00 €	1.250,00 €	1.280,00 €	1.310,00 €	1.340,00 €	1.370,00 €	1.400,00 €	1.430,00 €	1.460,00 €	1.490,00 €	1.520,00 €	1.550,00 €	1.580,00 €	1.610,00 €
		840,00 €	880,00 €	940,00 €	970,00 €	1.000,00 €	1.030,00 €	1.060,00 €	1.084,00 €	1.084,00 €	1.114,00 €	1.144,00 €	1.174,00 €	1.204,00 €	1.234,00 €	1.264,00 €	1.294,00 €	1.324,00 €	1.354,00 €	1.384,00 €	1.414,00 €	1.444,00 €	1.474,00 €	1.504,00 €
		810,00 €	850,00 €	910,00 €	940,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €	106,00 €

Carreira Encarregado de Serviço		A	B	C	D	E	F	G	H
Nível		1	2	3	4	5	6	7	8
		1.250,00 €	1.320,00 €	1.390,00 €	1.460,00 €	1.530,00 €	1.600,00 €	1.670,00 €	1.740,00 €

Carreira Encarregado		A	B	C	D	E	F	G	H
Nível		1	2	3	4	5	6	7	8
		1.800,00 €	1.870,00 €	1.940,00 €	2.010,00 €	2.080,00 €	2.150,00 €	2.220,00 €	2.290,00 €

Carreira de Assistente Técnico/Administrativo		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
Nível		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
		1.000,00 €	1.040,00 €	1.080,00 €	1.115,00 €	1.150,00 €	1.185,00 €	1.220,00 €	1.250,00 €	1.280,00 €	1.310,00 €	1.340,00 €	1.370,00 €	1.400,00 €	1.430,00 €	1.460,00 €	1.490,00 €	1.520,00 €	1.550,00 €	1.580,00 €	1.610,00 €	1.640,00 €	1.670,00 €	1.700,00 €
		840,00 €	880,00 €	915,00 €	950,00 €	985,00 €	1.020,00 €	1.055,00 €	1.084,00 €	1.119,00 €	1.154,00 €	1.189,00 €	1.224,00 €	1.259,00 €	1.294,00 €	1.329,00 €	1.364,00 €	1.399,00 €	1.434,00 €	1.469,00 €	1.504,00 €	1.539,00 €	1.574,00 €	1.609,00 €
		810,00 €	850,00 €	885,00 €	920,00 €	955,00 €	990,00 €	1.025,00 €	1.060,00 €	1.095,00 €	1.130,00 €	1.165,00 €	1.200,00 €	1.235,00 €	1.270,00 €	1.305,00 €	1.340,00 €	1.375,00 €	1.410,00 €	1.445,00 €	1.480,00 €	1.515,00 €	1.550,00 €	1.585,00 €

Carreira Chefe Seção		A	B	C	D	E	F	G	H
Nível		1	2	3	4	5	6	7	8
		1.400,00 €	1.475,00 €	1.550,00 €	1.625,00 €	1.700,00 €	1.775,00 €	1.850,00 €	1.925,00 €

Carreira de Técnico		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
Nível		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
		1.015,00 €	1.055,00 €	1.095,00 €	1.135,00 €	1.175,00 €	1.215,00 €	1.255,00 €	1.295,00 €	1.335,00 €	1.375,00 €	1.415,00 €	1.455,00 €	1.495,00 €	1.535,00 €	1.575,00 €	1.615,00 €	1.655,00 €	1.695,00 €	1.735,00 €	1.775,00 €	1.815,00 €	1.855,00 €	1.895,00 €
		850,00 €	890,00 €	930,00 €	970,00 €	1.010,00 €	1.050,00 €	1.090,00 €	1.130,00 €	1.170,00 €	1.210,00 €	1.250,00 €	1.290,00 €	1.330,00 €	1.370,00 €	1.410,00 €	1.450,00 €	1.490,00 €	1.530,00 €	1.570,00 €	1.610,00 €	1.650,00 €	1.690,00 €	1.730,00 €

Carreira de Técnico Superior		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
Nível		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
		1.500,00 €	1.615,00 €	1.730,00 €	1.845,00 €	1.960,00 €	2.075,00 €	2.190,00 €	2.305,00 €	2.420,00 €	2.535,00 €	2.650,00 €	2.765,00 €	2.880,00 €	2.995,00 €	3.110,00 €	3.225,00 €	3.340,00 €	3.455,00 €	3.570,00 €	3.685,00 €	3.800,00 €	3.915,00 €	4.030,00 €
		1.250,00 €	1.350,00 €	1.450,00 €	1.550,00 €	1.650,00 €	1.750,00 €	1.850,00 €	1.950,00 €	2.050,00 €	2.150,00 €	2.250,00 €	2.350,00 €	2.450,00 €	2.550,00 €	2.650,00 €	2.750,00 €	2.850,00 €	2.950,00 €	3.050,00 €	3.150,00 €	3.250,00 €	3.350,00 €	3.450,00 €
		1.120,00 €	1.190,00 €	1.260,00 €	1.330,00 €	1.400,00 €	1.470,00 €	1.540,00 €	1.610,00 €	1.680,00 €	1.750,00 €	1.820,00 €	1.890,00 €	1.960,00 €	2.030,00 €	2.100,00 €	2.170,00 €	2.240,00 €	2.310,00 €	2.380,00 €	2.450,00 €	2.520,00 €	2.590,00 €	2.660,00 €

Carreira de Chefe de Unidade		A	B	C	D	E
Nível		1	2	3	4	5
		2.224,00 €	2.304,00 €	2.384,00 €	2.464,00 €	2.544,00 €

Valor base para Assistente Operacional Especializado e Para Assistente Técnico/Administrativo Especializado

Este tabelar será atualizado anualmente, de acordo com o valor mínimo da função pública, arredondado ao valor das décimas (Ex. Se aumento mínimo função pública é 56,58 em 2026 na nova seraf de 80 Ct, no valor do aumento a que nesse ano diga respeito e nas seguintes proporções: 100% de aumento para níveis remuneratórios com valores inferiores a 2.600,00€.

O aumento para níveis remuneratórios com valores superiores a 2.600,00€ será igual ao da função pública para níveis remuneratórios semelhantes (Ex.2,15% 2026)

Conteúdos funcionais

Atribuições, competências e atividades caracterizadoras das funções existentes no mapa de pessoal da INOVA-EM, SA

1- Nota introdutória

Este documento, tem como principal objetivo fornecer informação útil, acerca do conteúdo, requisitos, competências e responsabilidades de cada colaborador da INOVA-EM, SA, na função que irá desempenhar dentro da organização. Pretende igualmente dar um contributo para a perceção do funcionamento global da organização e da forma como as várias funções se relacionam, sendo por isso uma ferramenta facilitadora de vários processos, na medida em que permitirá detetar lacunas ou sobreposições de tarefas, identificar necessidades de formação, reorganizar processos de trabalho e apoiar os processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e gestão de carreiras.

A caracterização dos postos de trabalho tem como principal objetivo definir e fornecer informações úteis acerca do conteúdo das carreiras, suas atribuições, competências e atividades, a partir de cada função/posto de trabalho, ajudando a uma maior perceção acerca do funcionamento global da organização dos serviços desta empresa municipal, facilitando a comunicação organizacional, a dinâmica dos processos de recrutamento e seleção, a gestão da formação, a gestão de remunerações e incentivos, a gestão de carreiras, etc.

Neste contexto, foi elaborado o presente documento, que contempla o levantamento da caracterização dos postos de trabalho por serviços.

De salientar que este não é um documento estático, ou seja, carece de uma componente dinâmica, devendo ser atualizado sempre que tal se justifique. É da responsabilidade dos titulares e supervisores de cada função informar qualquer alteração que deve ser alvo de análise, reavaliação e atualização deste documento.

2- Organograma

O organograma funcional é um diagrama onde estão estabelecidas e organizadas as relações dentro da organização, com a correta distribuição dos serviços, áreas e funções, dividindo as atividades de cada serviço e atribuindo as suas competências.

É uma ferramenta fundamental para as organizações pois demonstra facilmente a atividade e as relações da empresa com a sua estrutura interna, podendo ser utilizado para identificar problemas e encontrar oportunidades de melhoria.

A superintendência e coordenação dos serviços compete ao presidente do conselho de administração, salvo competências que forem delegadas pelo mesmo.

3- Metodologia

A caracterização dos postos de trabalho por atividade dos trabalhadores da INOVA-EM, SA, resulta da necessidade de conhecer os postos de trabalhos existentes, tendo como consequência a criação de um documento de apoio para a definição dos conteúdos funcionais, e apoiar os processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e gestão de carreiras, sendo atualizado e adaptado conforme as necessidades e as mudanças ocorridas nos serviços da empresa.

A elaboração deste documento, decorre de uma exigência legal e servirá de suporte para a construção de várias e importantes ferramentas de gestão de recursos humanos, como a descrição de funções, o levantamento das necessidades de formação, a avaliação de desempenho, gestão de carreiras, entre outras de especial importância na organização.

O levantamento da caracterização dos postos de trabalho por serviços da INOVA-EM, SA, foi elaborado com base em:

- Entrevistas aos colaboradores, realizadas pessoalmente;
- Caracterização dos postos de trabalho por atividade;
- Consultas acerca das atribuições/competências/atividades já descritas atualmente no *Diário da República Portuguesa*;
- Descrições baseadas na consulta de diversas edições do *Boletim do Trabalho e Emprego*;
- Consultas realizadas à Classificação Nacional das Profissões, publicada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional;
- Necessidades descritas pelos dirigentes e chefias responsáveis pela coordenação das respetivas unidades orgânicas.

A caracterização dos postos de trabalho por atividade que constam neste documento reflete de forma genérica as funções que os trabalhadores exercem no seu posto de trabalho, bem como as atividades inerentes

aos postos de trabalho ocupados e a ocupar, todos previstos no mapa de pessoal, de acordo com o legalmente estabelecido.

Com este documento, a INOVA-EM, SA, espera alcançar os objetivos de maior concretização do conteúdo de todos os postos de trabalho, aumentando desta forma, a eficiência e eficácia da organização.

4- Conteúdos funcionais

A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre uma carreira, corresponde um conteúdo funcional legalmente descrito.

O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria é descrito no presente documento, de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.

4.1- Dirigentes e chefias

As unidades orgânicas definidas no organograma da INOVA-EM como cargos de dirigentes e chefias, estão diretamente dependentes e em conformidade com o estabelecido na «Estrutura e Organização dos Serviços»

Carreira/ categoria	Conteúdo funcional	Formação académica e/ou profissional
Diretor de serviço	É o(a) trabalhador(a) que gere as atividades da direção da empresa na sua linha geral de atuação, dirige e coordena de modo eficiente a atividade dos vários serviços ou outros sectores de nível inferior integrados no organograma da empresa, controla os resultados setoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma a atingir os objetivos propostos, promove a execução das ordens e deliberações do conselho de administração nas matérias compreendidas na sua esfera de competências e em conformidade com o descrito na estrutura orgânica dos serviços.	Grau académico superior
Chefe de serviço	É o(a) trabalhador(a) que dirige o respetivo serviço, definindo os objetivos de atuação do mesmo, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, a competência e atribuições do mesmo, controla o cumprimento dos planos de atividades, os resultados obtidos e a eficiência dos sectores ou unidades dependentes, assegura a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objetivos e atividades destes e demais competências e atribuições em conformidade com o descrito na estrutura orgânica dos serviços.	Grau académico superior
Chefe de setor	Diretamente dependente do(a) chefe de serviço ou administração É o(a) trabalhador(a) que dirige o respetivo setor, estando em estreita ligação com a chefia de serviço de forma a que consigam atingir os objetivos definidos, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, controla o cumprimento dos planos de atividades, os resultados obtidos e a eficiência do sector ou unidades dependentes, assegura a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objetivos e atividades destes e demais competências e atribuições em conformidade com o descrito na estrutura orgânica dos serviços.	Grau académico superior
Chefe de unidade	Diretamente dependente do(a) chefe de serviço, administração. É o(a) trabalhador(a) que dirige uma unidade da empresa, unidade, sendo responsável por responder as mais variadas áreas e serviços da empresa. Está em estreita ligação com a administração, pois esta usa as suas informações para tomar decisões quanto ao futuro da empresa e para que esta atinja os objetivos delineados e apresentados ao acionista, assegura a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objetivos e atividades destes e demais competências e atribuições em conformidade com o descrito na estrutura orgânica dos serviços.	Grau académico superior

Chefe de secção	<p>Diretamente dependente do(a) chefe de serviço, chefe de setor, chefe de unidade.</p> <p>É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas numa secção, distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação, controla a assiduidade e pontualidade dos funcionários que lhe estão afetos, em conformidade com o descrito na estrutura orgânica dos serviços.</p>	12.º ano de escolaridade ou curso equiparado/específico.
Encarregado(a) de serviço	<p>Diretamente dependente do(a) chefe de serviço/coordenador de serviço.</p> <p>É o(a) trabalhador(a) que exerce as funções de coordenação e supervisão de um serviço, das tarefas afetas aos diversos funcionários, elabora relatórios periódicos, designadamente sobre o grau de execução das atividades que são da sua responsabilidade, em articulação com o plano de atividades definido, é responsável pela coordenação das equipas que lhe estão afetas e das obras efetuadas por administração direta, devendo atempadamente providenciar as requisições do material necessário à sua execução, elabora ainda relatórios periódicos e sistemáticos sobre o estado de conservação do património da empresa afeto às equipas das quais é responsável, participa na notação do pessoal operário da respetiva unidade, propõe a aquisição de máquinas ou equipamentos necessários e adequados ao eficiente e eficaz desenvolvimento dos trabalhos, sendo também responsável pela sua manutenção, referencia as necessidades de recrutamento de pessoal para os vários serviços sob a sua responsabilidade.</p>	Escolaridade mínima obrigatória, tendo em conta a data de nascimento
Encarregado	<p>Diretamente dependente do(a) encarregado(a) de serviço, chefe de serviço, chefe de setor.</p> <p>É o(a) trabalhador(a) que exerce as funções de coordenação e supervisão de um setor da empresa, que tem a seu cargo grupos de pessoas e equipamentos a elas afetos, coordenando o seu trabalho e a sua manutenção, respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas. Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a eficaz gestão do tempo com vista à otimização da produtividade das pessoas e equipamentos que lhe estão afetos, sempre numa ótica de melhoria contínua.</p>	Escolaridade mínima obrigatória, tendo em conta a data de nascimento

4.2- Técnicos

Carreira/ categoria	Conteúdo funcional	Formação académica e/ou profissional
Técnico(a) superior	É o(a) trabalhador(a) que estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas na organização e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso superior na área respetiva, que fundamentam e preparam a decisão, elabora autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços, representa o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	Licenciatura - Nível 6
Técnico(a)	É o(a) trabalhador(a) que estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com responsabilidade, enquadradas na organização e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso técnico na área respetiva, que fundamenta e prepara a decisão, elabora pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços da área respetiva.	Qualificação profissional mínima de nível 5

4.3- Assistentes técnicos

Carreira/ categoria	Conteúdo funcional	Formação académica e/ou profissional
Técnico(a) superior	É o(a) trabalhador(a) que estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas na organização e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso superior na área respetiva, que fundamentam e preparam a decisão, elabora autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços, representa o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	Licenciatura - Nível 6
Técnico(a)	É o(a) trabalhador(a) que estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com responsabilidade, enquadradas na organização e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso técnico na área respetiva, que fundamenta e prepara a decisão, elabora pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços da área respetiva.	Qualificação profissional mínima de nível 5

4.4- Assistentes técnicos

Carreira/ categoria	Conteúdo funcional	Formação académica e/ou profissional
Assistente técnico(a) especializado(a)	É o(a) trabalhador(a) que executa, a partir de orientações e instruções precisas e no âmbito do serviço da área respetiva, trabalhos de apoio ao pessoal dirigente, técnico superior e técnico, nomeadamente nas áreas de conceção, adoção e aplicação de métodos e processos técnico-científicos, colabora na realização de estudos e pareceres de carácter técnico; executa trabalhos de dactilografia e composição, recebe, atende e encaminha o público do respetivo serviço, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas.	12.º ano de escolaridade e curso específico
Assistente técnico(a)	É o(a) trabalhador(a) que realiza funções de natureza executiva, de aplicações de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comum e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços da área respetiva. Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos à área do serviço que está afeto. Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando a sua correção e continuidade, através de ofícios, informações ou notas. Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros, ou utilizando qualquer forma de transmissão eficaz dos dados existentes. Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços. Participa, quando for caso disso, em operações de lançamento, liquidação e cobrança de taxas e outras receitas.	12.º ano de escolaridade ou curso equiparado
Assistente administrativo(a)	É o(a) trabalhador(a) que desenvolve funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias dos diversos serviços, tendo em vista assegurar o funcionamento do setor ou serviço onde se encontra integrado. Executa predominantemente tarefas de transmissão de comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os clientes e/ou visitantes, assegura a transmissão da comunicação, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação. Assegura trabalhos de dactilografia com recurso às diversas tecnologias da informação e comunicação.	12.º ano de escolaridade ou curso equiparado/específico.

4.5- Assistentes operacionais

Carreira/ categoria	Conteúdo funcional	Formação académica e/ou profissional
Assistente operacional especializado(a)	É o(a) trabalhador(a) que executa funções especializadas e específicas no domínio de atuação dos órgãos e serviços da área respetiva, de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Executa tarefas de apoio específicas, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforços físicos. Responsabiliza-se por equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, manutenção e conservação, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.	Escolaridade mínima obrigatória, tendo em conta a data de nascimento

Assistente operacional	É o(a) trabalhador(a) que realiza funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços da área respetiva, podendo comportar esforços físicos. Responsabiliza-se por equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, manutenção e conservação, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.	Escolaridade mínima obrigatória, tendo em conta a data de nascimento
------------------------	---	--

5- Atribuições, competências e atividades

Para melhor compreender este ponto, convém ter presente a definição dos seguintes conceitos:

- Posto de trabalho - Por posto de trabalho entende-se as tarefas e funções a realizar por uma pessoa, trabalhador por conta de outrem ou por conta própria;
- Tarefa - A tarefa refere-se a uma atividade física ou intelectual executada por uma pessoa que integra um posto de trabalho;
- Profissão - Uma profissão corresponde ao conjunto de postos de trabalho cujas principais tarefas e funções detêm um elevado grau de afinidade e pressupõe conhecimentos semelhantes;
- Competência - A competência define-se como a capacidade para executar as tarefas e funções inerentes a um dado posto de trabalho.

Em cada carreira/categoria profissional existe um conjunto de atribuições, competências e tarefas específicas no domínio de atuação dos órgãos e serviços da área respetiva.

De referir que existe ainda um conjunto de responsabilidades genéricas associadas a todas as carreiras/categorias profissionais existentes na INOVA-EM e que importa enunciar, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido. São elas:

- Promover o trabalho e o espírito de equipa, o cuidado e conservação das infraestruturas e equipamentos de trabalho;
- Participar ativamente no cumprimento, manutenção e melhoria contínua do serviço;
- Reportar e colaborar na identificação e tratamento de ocorrências, incluindo incidentes registados no desenvolvimento das tarefas;
- Desempenhar todas as tarefas tendo sempre em atenção a proteção do ambiente, prevenção da poluição e minimização dos impactes ambientais;
- Atuar de acordo com as instruções de segurança em caso de emergência;
- Apoiar na identificação dos perigos, na avaliação dos riscos e na determinação de ações para os tratar, em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- Desempenhar todas as tarefas tendo sempre em atenção a prevenção de acidentes de trabalho e minimização dos riscos profissionais.

5.1- Conteúdos funcionais dos técnicos

5.1.1- Técnicos

5.1.1.1- Técnico de ambiente

Ao técnico de ambiente, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, tem como tarefas específicas inerentes à sua função: auxiliar no desenvolvimento, planeamento e implementação de projetos de sensibilização ambiental; prestar apoio na elaboração, desenvolvimento e acompanhamento de candidaturas a fundos comunitários; acompanhar as atividades de educação e sensibilização ambiental no âmbito do serviço de gestão ambiental e espaços verdes e dos serviços de água e saneamento; prestar apoio em ações no âmbito da fiscalização ambiental do serviço de gestão ambiental e espaços verdes; fiscalização das prestações de serviço no âmbito do serviço de gestão ambiental e espaços verdes; efetuar o acompanhamento e a implementação das medidas do programa do Fundo Ambiental e das ações de sensibilização ambiental; prestar o apoio necessário na administração direta dos serviços de gestão ambiental e espaços verdes; apoiar sempre que necessário o desenvolvimento das potencialidades das plataformas em uso pelos serviços de gestão ambiental e espaços verdes (MOBA e NAVIA ou outras a implementar pela empresa); prestar assistência em engenharia ambiental para análise de redes, regulamentação, planear e alterar bases de dados relativas ao ambiente; colaborar com os serviços de gestão ambiental e espaços verdes com o apoio necessário em matéria de legislação da área ambiental; executar registo de dados em plataformas informáticas; conduzir veículos ligeiros em eventuais deslocações de serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.1.1.2- *Técnico administrativo/financeiro*

Compete ao técnico administrativo/financeiro, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, a execução das seguintes tarefas específicas, inerentes à sua função, nomeadamente: apoiar a tomada de decisões ao nível superior no domínio financeiro no que concerne à obtenção, utilização e controlo dos recursos financeiros; planificar, organizar e coordenar a execução da contabilidade, respeitando as normas legais e os princípios contabilísticos geralmente aceites; exercer funções de consultadoria em matéria de âmbito financeiro; preparar, acompanhar e executar projetos realizados com financiamentos provenientes dos fundos comunitários, bem como de contratos-programa; lançar documentos sobre pagamentos e recebimentos; conferir, registar e preparar letras para desconto, emitir cheques, avisos e outras ordens de pagamento; verificar folhas de caixa e conferir as respetivas existências; preparar fundos para depositar em bancos e tomar as disposições necessárias para os levantamentos; verificar periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados; executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras, de acordo com parâmetros definidos; preparar a documentação de caixa e participar no fecho de contas; conduzir veículos ligeiros para eventuais deslocações em serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.1.1.3- *Técnico de informática*

O técnico de informática tem as seguintes tarefas específicas, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, nomeadamente: responder às questões dos utilizadores sobre equipamento e programas informáticos; introduzir comandos e observar funcionalidades do sistema para verificar operações e detetar erros; instalar e executar pequenas reparações nos equipamentos e programas informáticos; vigiar o desempenho diário de sistemas de comunicações e computadores; instalar equipamento, cabos, sistemas operativos ou programas informáticos; manter registos diários das comunicações de dados, problemas e ações corretivas executadas; simular ou reproduzir problemas técnicos encontrados pelo utilizador; consultar guias do utilizador, manuais técnicos e outros documentos para pesquisar e implementar soluções; operar, manter e reparar avarias em redes de sistemas; operar e manter sistemas de comunicações de dados; apoiar o utilizador nos problemas com a rede e comunicação de dados; identificar áreas a necessitar de atualização de equipamentos e programas informáticos; instalar equipamento de computador, programas informáticos de rede, de sistemas operativos e de aplicações; executar a abertura, fecho, segurança e recuperação de problemas em redes de computador; conduzir veículos ligeiros para eventuais deslocações em serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.1.1.4- *Técnico de segurança e saúde no trabalho*

Sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, são consideradas tarefas específicas do técnico de segurança e saúde no trabalho: participar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa; colaborar na avaliação dos riscos, elaborando os respetivos relatórios; colaborar no plano de prevenção de riscos profissionais, bem como pode ajudar a desenvolver os planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica; colaborar na conceção do posto de trabalho, locais métodos e organização do trabalho, participar na manutenção de equipamentos de trabalho; operacionalizar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência; participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros; participar na seleção dos equipamentos de proteção individual mais adequados, verificar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos mesmos, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança; colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação interna e externa da empresa; colaborar nos processos de formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho para a promoção da segurança no trabalho; apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores; participar na identificação nas causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais; participar na recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho; colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e proteção; conduzir veículos ligeiros para eventuais deslocações em serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.1.1.5- *Técnico de SIG e gestão de ativos*

O técnico de SIG e gestão de ativos, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, tem as seguintes tarefas específicas atribuídas nomeadamente: desenvolver e manter atualizado o sistema de informação geográfica da empresa; compilar e rever plantas e mapas utilizando levantamentos, cartografia já existente ou outros registos; desenvolver levantamentos topográficos de cadastros e informação geográfica; prestar apoio acerca de aspetos técnicos, estéticos e económicos na produção de informação geográfica; estabelecer a ligação técnica com outras áreas dos serviços; verificar a posição exata de vários recursos e registar

dados de inquéritos em formato digital; produzir plantas e cartas para suporte à navegação e ao planeamento de construção de infraestruturas; estudar, medir e descrever superfícies terrestres e subsolos e efetuar o levantamento das infraestruturas existentes e importantes para os serviços; fazer a gestão de perdas; assegurar a monitorização e controlo da rede de forma a garantir a eficiente gestão de deteção de fuga e minimização das perdas; executar registo de dados em plataformas informáticas; conduzir veículos ligeiros em eventuais deslocações de serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.1.1.6- *Técnico de comunicação e imagem*

O técnico de comunicação e imagem, sem prejuízo do estatutariamente estabelecido, tem, entre outras tarefas atribuídas: planear e promover a imagem institucional da empresa, assegurando a sistematização e implementação de uma política de informação e comunicação externa multicanal; conceber, planear e editar conteúdos editoriais online que promovam as marcas INOVA e EXPOFACIC; preparar, elaborar e divulgar publicações e informações internas ou externas, periódicas ou não, de carácter geral ou específico; definir as normas inerentes à marca, imagem e comunicação, a utilizar pelos serviços; realizar as atividades de comunicação, interna e externa da INOVA e da EXPOFACIC, nomeadamente a implementação de campanhas, negociação/relação com agências de meios de comunicação e publicidade, realização de comunicados e respostas à imprensa e gestão de conteúdos do site da empresa e da EXPOFACIC; garantir a produção regular de conteúdos de carácter informativo e promocional que visem disseminar as atividades da empresa, em estreita articulação com as unidades orgânicas da mesma; coordenar todas as iniciativas de comunicação interna desenvolvidas ao nível das várias unidades orgânicas promovendo um sistema que permita captar ideias inovadoras junto dos colaboradores com vista à melhoria contínua; promover a conceção, desenvolvimento e acompanhamento das campanhas de comunicação e imagem multicanal de suporte às iniciativas desenvolvidas pela empresa, bem como de campanhas de sensibilização ambiental apoiando os serviços na respetiva implementação; preparar as apresentações de relatórios periódicos, em formato papel ou digital; estabelecer relações de colaboração e intercâmbio informativo com os órgãos de comunicação social em geral, e em especial com os de expressão regional e local; recolher as matérias noticiosas com interesse para a empresa e promover a sua divulgação interna; apoiar ações promovidas com outras instituições, em devida coordenação com as respetivas unidades orgânicas da empresa; acompanhar e divulgar as iniciativas que apresentem interesse para a empresa; promover e implementar iniciativas no âmbito da responsabilidade social da empresa, em parceria com entidades externas; promover estudos e sondagens de opinião, visando a criação de um sistema de avaliação contínua das expectativas e satisfação dos públicos; assegurar o registo audiovisual e fotográfico de ações promovidas pela empresa, bem como manter um banco de imagem fotográfico e audiovisual; garantir a registo, produção e pós-produção de produtos vídeo multimédia; conduzir veículos ligeiros em eventuais deslocações de serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.1.1.7- *Técnico de condução e fiscalização de obras*

O técnico de condução e fiscalização de obras, sem prejuízo do estatutariamente estabelecido, tem, entre outras tarefas atribuídas: coordenar, planear e fiscalizar obras de construção civil e obras públicas; verificar a execução das obras em conformidade com os projetos e condições de aprovação, acompanhar a realização das obras com a frequência adequada, proceder a registos nos livros de obra e realizar relatórios de fiscalização e autos de medição; contacto com empreiteiros e outras entidades no âmbito do desenvolvimento de empreitadas; realizar vistorias no âmbito dos projetos em análise; aplicar, cumprir e fazer cumprir os procedimentos e propostas de melhorias na otimização dos processos; elaborar relatórios de atividade; disponibilizar informação para atualização do cadastro; assegurar o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para o ambiente, a segurança higiene e saúde dos trabalhadores e a integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas; verificar a execução das obras em conformidade com os projetos e condições de aprovação; comunicar superiormente eventuais deficiências técnicas; participar ao coordenador de segurança eventuais situações de falta de segurança; acompanhar as medições dos trabalhos executados assinando os respetivos autos; acompanhar as vistorias às obras para efeitos de receção provisória e definitiva assinando os respetivos autos; fornecer plantas de localização e plantas cadastrais; executar levantamentos no local de diversos tipos de edificações e com variados níveis de rigor; examinar esboços, esquemas e especificações técnicas elaborados por outros técnicos; apoiar na organização de projetos de obras para concursos públicos; efetuar cálculos de dimensões, superfícies e volumes e proceder a análise e informação sobre custos; organizar o arquivo digital e físico de projetos; conduzir veículos ligeiros em eventuais deslocações de serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.2- Conteúdos funcionais assistentes técnicos

5.2.1- Assistentes técnicos especializados

5.2.1.1- *Desenhador*

Sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, são consideradas tarefas específicas do desenhador: desenvolver tarefas de trabalho com sistemas de informação geográfica executar, modificar e atualizar desenhos de várias especialidades e com vários tipos de pormenorizações, maquetas e mapas, manualmente ou através de programas de desenho assistidos por computador; elaborar e interpretar esboços, plantas topográficas, cartográficas e outras peças desenhadas; auxiliar na organização de processos, efetuar cálculos de dimensões, superfícies e volumes; fornecer plantas de localização e plantas cadastrais; executar levantamentos no local de diversos tipos de edificações e com variados níveis de rigor; examinar esboços, esquemas e especificações técnicas elaborados por outros técnicos; apoiar na elaboração de projetos de abastecimento de água, saneamento e outros; apoiar na organização de projetos para concursos públicos; organizar o arquivo digital e físico de projetos; apoiar na elaboração de projetos de espaços verdes e de manutenção dos mesmos; apoiar na elaboração de projetos para limpeza urbana; preparar, rever, reduzir e ampliar desenhos, a partir de esboços e especificações de engenheiros e designers, para construção, alteração, manutenção e reparação de edifícios, equipamentos e outros projetos de engenharia civil e arquitetura; utilizar equipamento de desenho assistido por computador, para criar, modificar e produzir cópias em papel e representações digitais dos trabalhos; utilizar mesas de digitalização ou equipamento similar para transferir representações em papel dos trabalhos de desenho na forma digital; apoiar na preparação e revisão de ilustrações para trabalhos de referência, brochuras e manuais técnicos relacionados com os serviços; preparar desenhos completos para reprodução e para utilização como desenhos de trabalho; proceder a medições para posterior execução de desenhos; conduzir veículos ligeiros em eventuais deslocações de serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.2.1.2- *Fiscal de obras*

Compete ao fiscal de obras, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, a execução das seguintes tarefas específicas, inerentes à sua função, nomeadamente: coordenar e fiscalizar obras de construção civil e obras públicas; verificar a execução das obras em conformidade com os projetos e condições de aprovação; acompanhar a realização das obras com a frequência adequada; proceder a registos nos livros de obra; comunicar ao diretor de fiscalização eventuais deficiências técnicas; participar ao coordenador de segurança eventuais situações de falta de segurança; acompanhar as medições dos trabalhos executados assinando os respetivos autos; acompanhar as vistorias às obras para efeitos de receção provisória e definitiva assinando os respetivos autos; auxiliar na organização de processos, efetuar cálculos de dimensões, superfícies e volumes; fornecer plantas de localização e plantas cadastrais; executar levantamentos no local de diversos tipos de edificações e com variados níveis de rigor; examinar esboços, esquemas e especificações técnicas elaborados por outros técnicos; organizar projetos de obras para concursos públicos; organizar o arquivo digital e físico de projetos; assegurar o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas; conduzir veículos ligeiros em eventuais deslocações de serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.2.1.3- *Medidor orçamentista*

Ao medidor orçamentista e sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, são-lhe atribuídas as seguintes tarefas específicas: elaboração de medições para quantificação de trabalhos e obras; análise de peças dos projetos, escritas, desenhadas e especificações técnicas; apoiar na análise de erros e omissões em projetos e obras; fornecer dados sobre orçamentos e medições de obras, para apoio à faturação e gestão da empresa; fornecer assistência técnica relacionada com a construção de infra estruturas, com levantamentos ou preparação de relatórios dos mesmos; colaborar nas estimativas da quantidade e custos de materiais e mão-de-obra do projeto a partir das especificações dadas; executar autos de medição, cálculo de revisão de preços e registos de obra; analisar projetos e propostas de diferentes especialidades; apoiar na elaboração de cadernos de encargos (parte técnica) para empreitadas e prestações de serviços; apoiar na elaboração de projetos de especialidades, nomeadamente de redes de águas, redes de saneamento e de estruturas; executar orçamentos de diferentes especialidades; realizar os registos necessários à monitorização do controlo de qualidade de água para consumo humano e etares; executar registo de dados em plataformas informáticas; conduzir veículos ligeiros em eventuais deslocações de serviço; integrar grupos de trabalho para o desenvolvimento de projetos; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.2.1.4- *Administrativo/financeiro especializado*

Ao assistente técnico administrativo/financeiro especializado, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, tem como tarefas específicas inerentes à sua função: desenvolver funções, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços; assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; assegurar trabalhos de digitação e digitalização; tratar informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes; recolher, examinar, conferir e proceder a escrituração de dados relativos as transações financeiras e contabilísticas, assegurando a movimentação de fundo de maneo; recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciar pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente; organizar, calcular e desenvolver os processos relativos a situação de pessoal e a aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; preparar e desenvolver todos os processos de natureza contratual, assessorando todos os processos de contratação pública; realizar operações de lançamento, liquidação e cobrança de impostos, taxas e outros rendimentos; conduzir veículos ligeiros em eventuais deslocações de serviço; integrar grupos de trabalho para o desenvolvimento de projetos; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.2.2- Assistente técnico

5.2.2.1- *Administrativo/financeiro*

Ao assistente técnico administrativo/financeiro, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, tem como tarefas específicas inerentes à sua função: desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços; assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; assegurar trabalhos de digitação e digitalização; tratar informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes; recolher, examinar, conferir e proceder a escrituração de dados relativos as transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneo; recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciar pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente; organizar, calcular e desenvolver os processos relativos a situação de pessoal e a aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; assegurar a preparação e o desenvolvimento de todos os processos de natureza contratual, assessorando todos os processos de contratação pública; participar, quando for caso disso, em operações de lançamento, liquidação e cobrança de impostos, taxas e outros rendimentos; conduzir veículos ligeiros em eventuais deslocações de serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.2.2.2- *Fiscal*

Compete ao fiscal, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, a execução das seguintes tarefas específicas e inerentes à sua função: fiscalizar o cumprimento das normas legais relativas aos serviços prestados pela empresa; fazer cumprir as normas respeitantes aos serviços prestados pela empresa; fiscalizar o cumprimento de regulamentos e da aplicação de normas legais nos domínios do ambiente, resíduos e construção de infraestruturas; elaborar autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração às normas e regulamentos internos e de âmbito nacional ou regional cuja competência de aplicação ou fiscalização pertença aos serviços; registar tarefas, incidências e/ou preenchimento de ordens de serviço em plataforma informática através de terminal móvel (*tablet*, computador de bordo ou *smartphone*); prestar esclarecimentos aos clientes; efetuar atendimento e esclarecimentos ao público; proceder à verificação diária de leituras obtidas através de telemetria fixa e notificar os clientes em caso de avarias na rede predial; executar registo de dados em plataformas informáticas; condução de veículos ligeiros para deslocações em serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas.

5.2.3- Assistentes administrativos

5.2.3.1- *Administrativo*

Sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, são consideradas tarefas específicas do assistente administrativo: executar tarefas diversas de apoio administrativo; vigiar entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas aos serviços; prestar informações aos visitantes e/ou consumido-

res, encaminhá-los para os serviços ou pessoas pretendidas e anunciá-los; entregar e receber correspondência e outros documentos em locais diversos, nomeadamente, correios e repartições públicas; receber e transmitir informações diversas e executar recados que lhe sejam solicitados; auxiliar os serviços de reprodução e arquivo de documentos; conduzir veículos ligeiros em eventuais deslocações de serviço; executar outras tarefas similares ou complementares das anteriormente descritas e inerentes ao desempenho das funções no serviço a que está afeto.

5.2.3.2- *Fiel de armazém*

Sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, o fiel de armazém tem como principais tarefas específicas: receber, armazenar, entregar e zelar pela conservação e níveis de existências de matérias-primas, ferramentas, materiais e outros artigos existentes em armazém; verificar a partir da documentação as quantidades e a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e registar eventuais danos e perdas; conferir e entregar os produtos pedidos pelos sectores, registando em documento ou sistema apropriado a respetiva saída; registar as entradas e saídas dos materiais em documento ou em suporte informático próprio; conferir periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respetivos registos; orientar e colaborar, sempre que necessário, as operações de cargas e descargas de mercadorias; propor a aquisição de novos materiais sempre que se atinja os *stock* mínimos; garantir a arrumação, limpeza e conservação das mercadorias; manter arrumadas, desimpedidas e limpas as áreas de trabalho dentro do armazém e noutros locais de armazenamento de mercadorias; utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; acondicionar nas bacias de retenção adequadas os produtos a tal obrigados; garantir a adequada existência das fichas de segurança dos produtos químicos; efetuar registos de dados em plataformas informáticas; prestar apoio à oficina automóvel; conduzir veículos ligeiros e pesados; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos

5.3- Conteúdos funcionais assistentes operacionais

5.3.1- Assistente operacional especializado

5.3.1.1- *Canalizador especializado*

Ao canalizador, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, são-lhe incumbidas as seguintes tarefas específicas: Ler e interpretar os desenhos e outras especificações técnicas dos projetos de canalização a executar; aprovisionar junto dos serviços toda a ferramenta e material, necessários à boa execução dos projetos a concretizar; realizar todas as tarefas inerentes à boa execução de projetos e obras de canalização que lhe são apresentadas; executar canalizações em instalações e em outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; montar, conservar, reparar, cortar e enroscar tubos, soldar tubos de inox, plástico, ferro e materiais afins; executar redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e os respetivos acessórios necessários; executar outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instruir e supervisionar o trabalho dos aprendizes e/ou colaboradores que lhe estejam afetos; registar tarefas, incidências e/ou preenchimento de ordens de serviço em plataforma informática através de terminal móvel (computador de bordo, *tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros para as deslocações em serviço; efetuar contatos com os clientes; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.1.2- *Condutor e manobrador de máquinas e veículos especiais especializado*

Sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, o condutor e manobrador de máquinas pesadas e veículos especiais, que deve ser uma pessoa habilitada para conduzir viaturas pesadas de recolha de resíduos, monstros e verdes, tem como principais tarefas específicas: conduzir veículos ou equipamentos especiais independentemente da carga, sendo apenas limitado pelo tipo de carta de condução de que é detentor; manobrar sistemas hidráulicos, elétricos ou mecânicos acoplados ou acopláveis às viaturas ou equipamentos, operando também os respetivos comandos remotos, caso existam; informar-se do percurso de recolha de verdes/monstros/rsu's, determinar o percurso a efetuar e preparar a documentação de serviço; orientar e, eventualmente, participar nas operações de carga, arrumação e descarga de resíduos e/ou materiais, garantindo as condições de segurança das operações e respeitando o limite de carga do veículo; efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efetuar a carga/descarga de resíduos e/ou materiais, preenchendo e responsabilizando-se pela documentação respetiva; zelar pelo bom estado de funcionamento do veículo, acautelando a sua manutenção, reparação e limpeza; informar os serviços de oficina das necessidades de intervenção no veículo ou equipamento, sempre que necessário; comunicar superiormente eventuais acidentes em que intervenha; proceder ao abastecimento do veículo ou equipamento com o combustível respetivo, seguindo os procedimentos internos; elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que

efetua e efetuar o *report* diário dos serviços efetuados, numa plataforma informática através de terminal móvel (computador de bordo, *tablet* ou *smartphone*); consultar e dar seguimento de ordens de serviço e tarefas de navegação (listas e mapas digitais) em computador de bordo instalado nas viaturas; utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.1.3- *Eletricista/eletromecânico especializado*

Ao eletricista/eletromecânico são-lhe incumbidas as seguintes tarefas específicas, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, nomeadamente: Ler e interpretar os desenhos e outras especificações técnicas de projetos e equipamentos elétricos/eletromecânicos; aprovisionar junto dos serviços toda a ferramenta e material, necessários à boa execução desses projetos ou manutenções/reparações de equipamentos; realizar todas as tarefas inerentes à boa execução de projetos e equipamentos elétricos/eletromecânicos que lhe são apresentados; instalar, conservar e reparar circuitos elétricos; instalar máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz; instalar órgãos elétricos, tais como quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas; executar e isolar ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos; localizar e determinar deficiências de instalação ou de funcionamento de sistemas elétricos utilizados; desmontar componentes de instalação; executar com o auxílio de ferramenta adequada, tarefas relacionadas com instalações e reparações elétricas; vistoriar os equipamentos de bombagem, procedendo à sua manutenção e/ou substituição sempre que necessário; efetuar a contagem diária de água bombada; proceder à limpeza dos filtros de acordo com as normas técnicas aconselhadas; efetuar a contagem de consumo de energia elétrica, elaborando os respetivos mapas; informar o superior hierárquico de qualquer anomalia verificada; preencher e operar com as plataformas digitais afetas ao serviço; efetuar o registo de tarefas, incidências e/ou preenchimento de ordens de serviço em plataforma informática através de terminal móvel (computador de bordo, *tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros nas deslocações de serviço; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.1.4- *Jardineiro especializado*

Ao jardineiro são-lhe incumbidas as seguintes tarefas específicas, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido: ler e interpretar os desenhos e outras especificações técnicas de projetos paisagísticos; aprovisionar junto dos serviços toda a ferramenta e material, necessários à boa execução dos projetos a concretizar; realizar todas as tarefas inerentes à boa execução de projetos e obras de jardinagem que lhe são apresentadas; realizar trabalhos de podas com recurso a métodos de escalada e uso de motosserras e outros instrumentos de poda; cultivar flores, árvores, arbustos ou outras plantas; preparar os terrenos para semear relvados; proceder à plantação e transplantação de plantas; proceder à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; executar tarefas relativas à cultura de flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezamento de parques, jardins públicos; plantar e conservar sebes e relvados; preparar as terras de cultura ou viveiros, cavando-as ou adubando-as adequadamente; espalhar as sementes ou dispor os bolbos e as estacas; efetuar regas e executar transplantações e podas; despontar as plantas para provocar afilamentos e efetuar desbotoamentos para que as flores se desenvolvam; semear relvados, renovando-lhes as zonas danificadas, aparando-os e regando-os, utilizando cortadores e/ou tesouras e mangueiras; plantar, podar e tratar sebes e árvores; é responsável pelo tratamento e aplicação de produtos fitofarmacêuticos no combate a pragas e doenças; proceder à limpeza e conservação de hastes florais ou ramos; operar com diversos instrumentos, manuais (tesouras, serrotes, pás, enxadas e outros), mecânicos (máquinas de cortar relva, aspersores) e informáticos (*tablet* para *report* de dados e registo de informações de serviço) para realização e registo das tarefas inerentes à função no serviço de jardinagem; proceder ao registo de tarefas e/ou preenchimento de ordens de serviço numa plataforma informática através de terminal móvel (*tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros nas deslocações em serviço; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.1.5- *Mecânico*

O mecânico, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, tem como tarefas específicas da sua função: detetar avarias mecânicas; reparar, afinar, montar e desmontar os órgãos de viaturas bem como de outros equipamentos, motorizados ou não; executar outros trabalhos de mecânica geral; afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas; fazer a manutenção e controlo de máquinas e seus motores; zelar pelo bom estado de limpeza e conservação dos equipamentos e do espaço da oficina; apresentar sugestões de melhoria para a resolução de problemas mecânicos tendo em vista a melhoria contínua da gestão de frota da empresa. Exercer também funções de motorista, sempre que necessário e desde que devidamente

enquadrado nas suas funções, competindo-lhe, nesse âmbito, a condução de veículos automóveis e máquinas, manobrar os sistemas mecânicos e hidráulicos complementares de viaturas; zelar pela conservação, limpeza e lavagem de viaturas, pela documentação e carga que transportar e pela acomodação da mesma no veículo; proceder ao registo de dados em plataformas informáticas; conduzir veículos ligeiros e pesados; efetuar trabalhos de eletrónica automóvel; verificar os níveis de óleo e água, estado dos pneus e substituição dos mesmos e colaborar na amarração de cargas, colocação de oleados e respetiva remoção dos acessórios utilizados para a indispensável efetivação do transporte de mercadorias; comunicar as ocorrências anormais detetadas nas viaturas ou máquinas; utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.1.6- *Operador de estações elevatórias e ETAR*

Sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, o operador de estações elevatórias e estações de tratamento de águas residuais (ETAR), tem como principais tarefas específicas e inerentes à sua função: analisar o programa de rotinas de operações e outras especificações técnicas, a fim de adotar os procedimentos adequados ao trabalho a realizar; operar as máquinas e os equipamentos de tratamento de águas residuais (ETAR), de acordo com as normas técnicas e os procedimentos instituídos na empresa; colaborar no controlo da qualidade das águas de abastecimento e águas residuais, ao longo do processo de tratamento; zelar pela limpeza e manutenção de máquinas e equipamentos das ETAR, corrigindo pequenas anomalias mecânicas e elétricas que não exijam intervenção especializada; comunicar superiormente as anomalias ocorridas; regular e assegurar o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de águas residuais; colocar em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objetivo da instalação; efetuar periodicamente as leituras dos aparelhos de controlo e medida, nivela e regista os dados obtidos; ensaiar e executar testes para certificação do estado de funcionamento do equipamento e controlar as margens de segurança, detetando e corrigindo eventuais deficiências; efetuar o registo de tarefas e/ou preenchimento de ordens de serviço numa plataforma informática através de terminal móvel (*tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros para as deslocações em serviço; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.1.7- *Pedreiro especializado*

Ao pedreiro, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, são-lhe incumbidas as seguintes tarefas específicas: executar alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco; ler e interpretar os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar; aprovisionar junto dos serviços toda a ferramenta e material, necessários à boa execução dos projetos e obras a concretizar; concretizar todas as tarefas inerentes à boa execução dos projetos e obras que lhe são apresentadas; aparelhar pedra em grosso; proceder ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; verificar a qualidade do trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos; executar muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras simples; assentar azulejos e pavimentos de mosaicos e betonilha; caso necessário, montar elementos de pré-esforçados; proceder ao registo de tarefas e/ou preenchimento de ordens de serviço numa plataforma informática através de terminal móvel (*tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros para as deslocações em serviço; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.2- *Assistentes operacionais*

5.3.2.1- *Canalizador*

Ao canalizador, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, são-lhe incumbidas as seguintes tarefas específicas: executar canalizações em instalações e em outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; montar, conservar, reparar, cortar e enroscar tubos, soldar tubos de inox, plástico, ferro e materiais afins; executar redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e os respetivos acessórios necessários; executar outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instruir e supervisionar o trabalho dos aprendizes e/ou colaboradores que lhe estejam afetos; registar tarefas, incidências e/ou preenchimento de ordens de serviço em plataforma informática através de terminal móvel (computador de bordo, *tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros para as deslocações em serviço; efetuar contatos com os clientes; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.2.2- *Eletricista/eletromecânico*

Ao eletricista/eletromecânico são-lhe incumbidas as seguintes tarefas específicas, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, nomeadamente: instalar, conservar e reparar circuitos elétricos; instalar máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz; instalar órgãos elétricos, tais como quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas; executar e isolar ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos; localizar e determinar deficiências de instalação ou de funcionamento de sistemas elétricos utilizados; desmontar componentes de instalação; executar com o auxílio de ferramenta adequada, tarefas relacionadas com instalações e reparações elétricas; vistoriar os equipamentos de bombagem, procedendo à sua manutenção e/ou substituição sempre que necessário; efetuar a contagem diária de água bombada; proceder à limpeza dos filtros de acordo com as normas técnicas aconselhadas; efetuar a contagem de consumo de energia elétrica, elaborando os respetivos mapas; informar o superior hierárquico de qualquer anomalia verificada; preencher e operar com as plataformas digitais afetas ao serviço; efetuar a lavagem de contentores; efetuar a limpeza e varredura de plataformas; proceder à recolha de resíduos colocados indevidamente junto aos contentores; proceder à separação e colocação dos resíduos nos cais adequados do ecocentro; efetuar o registo de tarefas, incidências e/ou preenchimento de ordens de serviço em plataforma informática através de terminal móvel (computador de bordo, *tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros nas deslocações de serviço; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.2.3- *Jardineiro*

Ao jardineiro são-lhe incumbidas as seguintes tarefas específicas, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido: realizar trabalhos de podas com recurso a métodos de escalada e uso de motosserras e outros instrumentos de poda; cultivar flores, árvores, arbustos ou outras plantas; preparar os terrenos para semear relvados; proceder à plantação e transplantação de plantas; proceder à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; executar tarefas relativas à cultura de flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezamento de parques, jardins públicos; plantar e conservar sebes e relvados; preparar as terras de cultura ou viveiros, cavando-as ou adubando-as adequadamente; espalhar as sementes ou dispor os bolbos e as estacas; efetuar regas e executar transplantações e podas; despontar as plantas para provocar afilamentos e efetuar desbotoamentos para que as flores se desenvolvam; semear relvados, renovando-lhes as zonas danificadas, aparando-os e regando-os, utilizando cortadores e/ou tesouras e mangueiras; plantar, podar e tratar sebes e árvores; é responsável pelo tratamento e aplicação de produtos fitofarmacêuticos no combate a pragas e doenças; proceder à limpeza e conservação de hastes florais ou ramos; operar com diversos instrumentos, manuais (tesouras, serrotes, pás, enxadas e outros), mecânicos (máquinas de cortar relva, aspersores) e informáticos (*tablet* para report de dados e registo de informações de serviço) para realização e registo das tarefas inerentes à função no serviço de jardinagem; proceder ao registo de tarefas e/ou preenchimento de ordens de serviço numa plataforma informática através de terminal móvel (*tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros nas deslocações em serviço.

5.3.2.4- *Leitor de consumos*

O leitor de consumos tem como tarefas específicas e sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido: efetuar a leitura dos dispositivos de contagem, nos domicílios dos consumidores; anotar informações sobre os equipamentos de contagem; verificar e comunicar factos anómalos relativos aos equipamentos e ao serviço a que está afeto; efetuar o reporte dos números relativos aos gastos de água, registando-os em suporte informático apropriado, comunicando esses dados ao serviço para efeitos de processamento; proceder à recolha de leituras de contadores através de tecnologia de telemetria drive by; efetuar a verificação diária de leituras obtidas através de telemetria fixa e notificar através de aviso aos clientes em caso de avarias na rede predial; proceder ao registo de tarefas e/ou preenchimento de ordens de serviço numa plataforma informática através de terminal móvel (*tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros para as deslocações em serviço; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.2.5- *Condutor de máquinas e veículos especiais*

Sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, o motorista, que deve ser uma pessoa habilitada para conduzir viaturas pesadas, tem como principais tarefas específicas: conduzir veículos ou equipamentos especiais independentemente da carga, sendo apenas limitado pelo tipo de carta de condução de que é detentor; operar comandos remotos, caso existam, da viatura que lhe está afeta; informar-se do percurso a efetuar e preparar a documentação de serviço; orientar e, eventualmente, participar nas operações de

carga, arrumação e descarga de resíduos e/ou materiais, garantindo as condições de segurança das operações e respeitando o limite de carga do veículo; efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efetuar a carga/descarga de resíduos e/ou materiais, preenchendo e responsabilizando-se pela documentação respetiva; zelar pelo bom estado de funcionamento do veículo, acautelando a sua manutenção, reparação e limpeza; informar os serviços de oficina das necessidades de intervenção no veículo ou equipamento, sempre que necessário; comunicar superiormente eventuais acidentes em que intervenha; proceder ao abastecimento do veículo ou equipamento com o combustível respetivo, seguindo os procedimentos internos; elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetua e efetuar o report diário dos serviços efetuados, numa plataforma informática através de terminal móvel (computador de bordo, *tablet* ou *smartphone*); consultar e dar seguimento de ordens de serviço e tarefas de navegação (listas e mapas digitais) em computador de bordo instalado nas viaturas; utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.2.6- *Operador de redes e sistemas*

Sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, o operador de redes e sistemas, tem como principais tarefas específicas: apoiar na monitorização e controlo das redes de forma a garantir a sua eficiente gestão; apoiar na manutenção e operação das estações elevatórias e das estações de tratamento; detetar fugas de água na rede de abastecimento de água, contribuindo para a minimização das perdas; detetar afluições indevidas na rede de drenagem de águas residuais, de forma a reduzir os seus impactos; assegurar a monitorização e controlo da rede de saneamento de forma a garantir a eficiente gestão de deteção de afluições indevidas; garantir o controlo das afluições indevidas, de forma a reduzir os seus impactos; instruir e supervisionar o trabalho dos aprendizes e/ou colaboradores que lhe estejam afetos; efetuar contatos com os clientes; efetuar a limpeza das zonas de trabalho, proceder à recolha de resíduos colocados indevidamente nos sistemas em observação; executar pequenas reparações e desimpedimentos de acessos; zelar pela limpeza e manutenção das ferramentas e equipamentos que lhe são confiados; executar tarefas de apoio na montagem de estruturas, abrindo para o efeito, escavações no solo e fazendo a remoção com materiais e/ou equipamentos de limpezas; executar tarefas de desobstrução, limpeza de coletores e caixas de visita utilizando ferramentas adequadas; prestar serviços de natureza diversa auxiliando os restantes elementos da sua equipa de trabalho; efetuar o registo de tarefas, incidências e/ou preenchimento de ordens de serviço em plataforma informática através de terminal móvel (computador de bordo, *tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros para as deslocações em serviço; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.2.7- *Pedreiro*

Ao pedreiro, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, são-lhe incumbidas as seguintes tarefas específicas: executar alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco; aparelhar pedra em grosso; proceder ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; verificar a qualidade do trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, régua, esquadros e outros instrumentos; executar muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras simples; assentar azulejos e pavimentos de mosaicos e betonilha; caso necessário, montar elementos de pré-esforçados; proceder ao registo de tarefas e/ou preenchimento de ordens de serviço numa plataforma informática através de terminal móvel (*tablet* ou *smartphone*); utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros para as deslocações em serviço; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

5.3.2.8- *Auxiliar dos serviços gerais*

Um auxiliar dos serviços gerais tem como tarefas específicas e sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido: executar tarefas de apoio ao serviço de construção e manutenção de espaços verdes; executar tarefas de apoio ao serviço de construção e manutenção de sistemas de abastecimento de água e drenagem e tratamento de águas residuais; executar tarefas de apoio ao serviço de recolha de resíduos e limpeza urbana; varrer e recolher detritos em ruas, jardins e parques; lavar vias públicas; recolher resíduos depositados em papeleiras e nos espaços públicos e vazá-los em carros apropriados; vigiar, conservar e limpar os troços de estrada que lhe são indicados pelo serviço, comunicando eventuais obstruções de via; executar pequenas reparações e desimpedimentos de acessos; zelar pela limpeza e manutenção das ferramentas e equipamentos que lhe são confiados; recolher e lavar papeleiras; repor *stock* de consumíveis nos dispensadores pú-

blicos (*sercans*); proceder a serviços de deservagem manual e/ou mecânica; executar a lavagem e desinfeção de lagos; proceder à retirada de publicidade indevida; efetuar a desobstrução de sargetas de forma manual e/ou mecanicamente; assegurar a limpeza e conservação das instalações; colaborar sempre que necessário, nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos e mobiliário de escritório; auxiliar a execução de cargas e descargas; realizar tarefas de arrumação e distribuição; executar tarefas de apoio na montagem de estruturas, abrindo para o efeito, escavações no solo e fazendo a remoção com materiais e/ou equipamentos de limpezas; executar tarefas de desobstrução, limpeza de coletores e caixas de visita utilizando ferramentas adequadas; executar a abertura, remoção e aterros de valas; proceder à britagem dos resíduos de obra; prestar serviços de natureza diversa auxiliando os restantes elementos da sua equipa de trabalho; executar outras tarefas simples, não específicas, de carácter manual que exigem principalmente esforço físico e conhecimentos práticos; transmitir recados e prestar informações verbais presencialmente ou telefonicamente; transportar máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre os diversos serviços, sempre que necessário; assegurar a vigilância das instalações e acompanhar os visitantes aos locais pretendidos; proceder ao registo de tarefas e/ou preenchimento de ordens de serviço numa plataforma informática através de terminal móvel (*tablet* ou *smartphone*); conduzir veículos ligeiros para as deslocações em serviço; utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos na área de serviços a que está afeto.

5.3.2.9- *Operador de recolha de resíduos*

Ao operador de recolha de resíduos, são-lhe incumbidas as seguintes tarefas específicas, sem prejuízo e no respeito pelo que está estatutariamente estabelecido, nomeadamente: recolher resíduos urbanos e materiais recicláveis e colocá-los em caixotes do lixo e veículos de recolha; montar em veículos de recolha de resíduos urbanos ou de materiais recicláveis; levantar caixotes do lixo e despejá-los nos veículos de recolha de resíduos urbanos; descarregar veículos de recolha de resíduos urbanos e de materiais recicláveis; zelar pela limpeza e manutenção das ferramentas e equipamentos que lhe são confiados; preencher e operar com as plataformas digitais afetas ao serviço; efetuar a lavagem de contentores; efetuar a limpeza e varredura de plataformas; proceder à recolha de resíduos colocados indevidamente junto aos contentores; proceder à separação e colocação dos resíduos nos cais adequados do ecocentro; efetuar o reporte de níveis de enchimento dos contentores ou de incidências (monos, verdes, contentores partidos) nas betoneiras das viaturas de recolha; utilizar os EPI sempre que necessário e respeitar os EPC e sinalização de segurança; cumprir o plano de emergência interna; conduzir veículos ligeiros para as deslocações em serviço; executar outros trabalhos similares ou complementares dos anteriormente descritos.

Regulamento Interno de Horário de Trabalho e Controlo de Assiduidade e Pontualidade da INOVA-EM

Preâmbulo

1- São deveres gerais dos trabalhadores da INOVA-EM:

- a) O dever de prossecução do interesse público;
- b) O dever de isenção;
- c) O dever de imparcialidade;
- d) O dever de informação;
- e) O dever de zelo;
- f) O dever de obediência;
- g) O dever de lealdade;
- h) O dever de correção;
- i) O dever de assiduidade;
- j) O dever de pontualidade.

2- São deveres da INOVA-EM, entre outros, observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho e proporcionar aos seus trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1-O presente regulamento tem por objeto definir e adequar o período de funcionamento, horário de trabalho, controlo de pontualidade e assiduidade, por forma a garantir o regular cumprimento das missões que estão atribuídas aos serviços da INOVA-EM.

2-O presente regulamento é elaborado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual.

3-O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que desempenham funções na INOVA-EM.

Artigo 2.º

Período de funcionamento geral e período de atendimento

1-Entende-se por período de funcionamento geral o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua atividade.

2-O período de funcionamento geral da INOVA-EM distribui-se por vários horários conforme descrito no presente regulamento.

3-Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços estão abertos para atender ao público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

4-O período de atendimento ao público decorre entre as 8h00 e as 17h00, em período a definir pelo CA e devidamente divulgado ao público.

5-As modalidades referidas no capítulo II do presente regulamento integram cada um dos períodos referidos nos números anteriores, com as especificidades previstas.

Artigo 3.º

Período normal de trabalho

1-O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas (35) horas.

2-O período normal de trabalho diário é o definido no artigo 15.º - Modalidades de horário de trabalho;

Artigo 4.º

Limites à duração de trabalho

1-Todos os trabalhadores devem respeitar diariamente os limites da duração da jornada de trabalho, com exceção dos trabalhadores que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo, nestes casos, da observância do período normal previsto no número 1 do artigo anterior.

2-Há tolerância de quinze minutos para terminar transações, operações e serviços começados e não concluídos à hora do termo da jornada de trabalho, tendo tal tolerância caráter excecional, não podendo constituir prática corrente, e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas, ou no termo do ano civil.

3-Quando a prestação reiterada dos quinze minutos não configura uma tolerância, mas sim trabalho suplementar, que tenha sido prévia e expressamente determinado, o pagamento é sempre exigível, exceto em situações motivadas por força maior ou sempre que o trabalho seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço, desde que aquelas situações sejam posteriormente justificadas pelo presidente do conselho de administração.

Artigo 5.º

Intervalos de descanso

1-A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, para que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2-Nos serviços de gestão de resíduos urbanos e de limpeza urbana, bem como noutros que a empresa venha a definir, tendo em conta as condições e necessidades especiais de prestação desses serviços, haverá um intervalo de descanso de 30 minutos, e o período diário de trabalho será o estabelecido no artigo 15.º

3- Entre dois períodos diários normais de trabalho consecutivos deve haver um intervalo de descanso mínimo de 11 horas seguidas.

4- Os intervalos ou períodos de descanso devem permitir a efetiva recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

CAPÍTULO II

Controlo de assiduidade e pontualidade

Artigo 6.º

Controlo de assiduidade e pontualidade

Todos os trabalhadores devem comparecer regularmente ao serviço, de acordo com os horários que lhes forem designados, e aí permanecer continuamente, não se podendo ausentar, sob pena de marcação de falta, salvo se para tal forem autorizados pelo superior hierárquico.

Artigo 7.º

Formas de controlo

O controlo de assiduidade e pontualidade será efetuado por marcação de ponto, mediante registo em sistema informático - Relógio biométrico, ou outro definido e implementado pelo conselho de administração.

Artigo 8.º

Responsabilidade

Compete ao superior hierárquico a definir caso a caso, ou, na sua falta ou impedimento, a quem o substituir, o controlo de assiduidade e de pontualidade dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Âmbito de aplicação

As normas do presente capítulo aplicam-se a todos os trabalhadores cujo local de trabalho esteja equipado com aparelho de registo eletrónico de assiduidade e pontualidade.

Artigo 10.º

Regras de funcionamento

1- As entradas e saídas são registadas nos relógios de ponto biométricos, com processamento da informação nos serviços encarregados do controlo do sistema.

2- Cada trabalhador deverá obrigatoriamente registar todas as suas entradas e saídas, exceto as referentes a serviço externo.

3- A violação do disposto no número anterior deverá ser devidamente justificada e fundamentada, invocando-se motivos atendíveis, sob pena de marcação de falta pelo período a que respeita.

4- Os trabalhadores só poderão registar a saída, antes do respetivo horário de trabalho, mediante autorização prévia do superior hierárquico a definir nos termos do artigo 8.º ou, na sua ausência, de quem o substituir.

5- O incumprimento do disposto no número anterior implicará a perda da parte do dia de trabalho em que ocorrer, o que determinará falta injustificada com perda de remuneração.

6- As irregularidades nos registos de ponto, resultantes de deficiências do sistema, serão ressalvadas, pelo superior hierárquico a definir nos termos do artigo 8.º ou na sua ausência, a quem o substituir, quando comprovada a normal comparência do trabalhador em causa.

7- Em caso de não funcionamento do relógio de ponto por sistema biométrico, os trabalhadores deverão comunicar tal facto, de imediato, à secção de recursos humanos ou ao superior hierárquico a definir nos termos do artigo 8.º ou na sua ausência, a quem o substituir.

8- No caso de o trabalhador não conseguir cumprir o horário de trabalho, efetuará, do mesmo modo, o registo correspondente no sistema de registo eletrónico.

9- As entradas, saídas e interrupções efetuadas no intervalo de descanso são registadas pelo trabalhador no suporte de controlo eletrónico definido nos termos do número 2.

10- É considerada ausência ao serviço a falta de registo de assiduidade, salvo o disposto no número seguinte.

11- Em caso de omissão de registo, por erro ou lapso justificado pelo trabalhador, deve ser apresentada justificação ao respetivo superior hierárquico e ser efetuado registo no suporte de controlo eletrónico.

12- A prestação de serviço externo e a frequência de cursos de formação profissional, devidamente autorizadas, são inscritas no registo após confirmação pelo superior hierárquico.

13- As ausências referentes a situações de índole pessoal deverão ser autorizadas pelo superior hierárquico, podendo haver lugar a compensação das mesmas, no próprio dia ou noutra acordar.

14- Os períodos de trabalho efetuados para além do horário estabelecido poderão servir para compensação de atrasos nos registos, nos casos autorizados pelo superior hierárquico a definir nos termos do artigo 8.º

15- O cômputo das horas de trabalho efetivamente prestado pelos trabalhadores é calculado semanalmente com base nos registos efetuados pelos próprios e nas informações e justificações dos superiores hierárquicos.

16- O débito de horas apurado dará lugar à marcação de falta, a justificar nos termos da legislação aplicável e considerando o exposto nos números anteriores.

Artigo 11.º

Tolerância

1- Os atrasos superiores a 5 minutos relativamente aos horários de entrada devem ser justificados junto do superior hierárquico, a definir nos termos do artigo 8.º

2- Caso a justificação não seja aceite, o tempo de atraso é adicionado a outros tempos de atraso para determinação do período normal de trabalho diário em falta, sendo que determinará a perda de remuneração correspondente ao período de ausência.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, poderá o superior hierárquico recusar a aceitação da prestação do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, o que determinará a correspondente perda de remuneração.

Artigo 12.º

Responsabilidade e controlo

1- Compete ao superior hierárquico, a definir nos termos do artigo 8.º, ou na sua ausência ou impedimento, aos trabalhadores expressamente designados:

a) Controlar a assiduidade e pontualidade dos trabalhadores sob a sua dependência, mediante o envio semanal, pela secção de recursos humanos, das listagens de assiduidade dos trabalhadores, com a indicação das irregularidades de registo;

b) Justificar as ausências referentes a situações de índole pessoal, quando estas não tenham enquadramento legal como faltas justificadas, bem como as referentes a outro tipo de irregularidades detetadas, designadamente avaria do sistema ou esquecimento de registo e serviço externo em que não seja possível o registo;

c) Autorizar a compensação das ausências referidas na alínea anterior.

Artigo 13.º

Informação da assiduidade

Os trabalhadores terão acesso ao registo da sua assiduidade.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Artigo 14.º

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites legais e com respeito pelos períodos de funcionamento e de atendimento determinados no artigo 2.º deste regulamento.

2- Nesta definição a INOVA-EM tem em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde no trabalho e ainda considera a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como a frequência de cursos escolares ou formação técnica ou profissional.

Artigo 15.º

Modalidades de horário de trabalho

1- Em função da natureza das atividades exercidas pode-se optar por uma ou mais do que uma das seguintes modalidades de trabalho:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Trabalho por turnos.

2- Horário flexível é o que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e de saída. Na INOVA-EM é adotado pelos trabalhadores que têm o regime de isenção de horário de trabalho nos termos e condições definidos em deliberação do conselho de administração, sujeito, contudo, às seguintes regras:

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

b) Sem prejuízo de casos excecionais, devidamente justificados, é obrigatório o cumprimento de duas plataformas fixas diárias, compreendidas entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 14h00 e as 16h00;

c) A prestação não poderá exceder as 9 horas diárias e deverá ser realizada no período entre as 8h00 e as 20h00, havendo ainda a obrigatoriedade de comparência às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que os trabalhadores sejam convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido semanalmente. Contudo, as compensações dos débitos de tempo de trabalho podem ser efetuadas até ao final de cada mês;

e) 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 de trabalho (sete horas), quando o período normal de trabalho é de sete horas;

f) Assim, se o débito for de até 3,5 horas a marcação de falta corresponderá a meio dia e se o débito for superior a 3,5 horas dará lugar à marcação de um dia de falta. A marcação das faltas é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita;

g) O excesso de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, tendo como limite um máximo de oito horas por mês.

3- A modalidade normal de horário de trabalho na INOVA-EM, é a de horário rígido, nos termos previstos na lei.

4- Horário rígido é o que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso. O horário rígido geralmente praticado é o seguinte:

a) Nos serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado e ao domingo:

Serviços comerciais (loja do cidadão) e sede:

– Período entre as 8h00 e as 17h00, com horários de início, interrupção para almoço e fim, a definir pelo CA e sindicatos subscritores.

Serviços águas e saneamento, armazém, serviço de manutenção de jardins, viveiros e quinta biológica:

– Período da manhã: Das 8h00 às 12h00; Período da tarde: Das 13h00 às 16h00.

Serviços de recolha de monstros:

– Período da manhã: Das 8h00 às 12h00; Período da tarde: Das 13h00 às 16h00.

Serviço limpeza urbana

– Das 6h00 às 13h00 da manhã.

b) Nos serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado com dois horários alternados:

Gestão de resíduos urbanos

– Horário por turnos:

I- Turno A - 2.ª a 6.ª feira das 4h00 às 11h00 e sábado das 4h00 às 9h00;

II- Turno B - 2.ª a 6.ª feira das 20h00 às 3h00 e sábado das 18h00 às 23h00.

5- Horário desfasado é o que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída. Na INOVA-EM este horário é praticado nos serviços prestados nas piscinas municipais - (Conforme anexo I).

6- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas. Sempre que o período de funcionamento do serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, isto é, as sete horas, devem ser organizados turnos de pessoal diferente. A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de 6 dias consecutivos de trabalho, pelo que terá de existir, pelo menos, um dia de descanso em cada sete dias;
- c) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período normal de trabalho;
- d) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- e) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso;
- f) A prestação de trabalho em regime de turnos obriga a que se proceda ao registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno, por imposição do Código do Trabalho.

7- O regime de turnos é:

- Permanente: Quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
- Semanal prolongado: Quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- Semanal: Quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

Artigo 16.º

Trabalho noturno

1- O período de trabalho noturno é todo o que é prestado no período entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia subsequente.

2- Por trabalhador noturno devemos considerar aquele que execute, pelo menos, duas horas de trabalho normal noturno em cada dia.

Artigo 17.º

Trabalho com horário a tempo parcial

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

2- Pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias ser fixado por acordo entre o trabalhador e a INOVA-EM.

Artigo 18.º

Alteração do horário de trabalho

Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

CAPÍTULO III

Mapas de horário de trabalho

Artigo 19.º

Mapa de horário de trabalho

1- A INOVA - EM, procede à elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho, nos termos do Código do Trabalho, em harmonia com as disposições legais e convencionais aplicáveis, no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

2- A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas estabelecidas para a sua elaboração e respetiva afixação, exceto no que respeita às alterações ao horário de trabalho que não excedam uma semana, nos termos definidos no Código do Trabalho.

3- Quando, no mesmo local de trabalho, vários serviços desenvolvam simultaneamente atividades, devem os diferentes mapas de horário de trabalho ser afixados nas instalações onde os trabalhadores prestam o serviço, de acordo com o disposto no CT.

4- O horário de trabalho dos motoristas é colocado nas viaturas e disponível para consulta.

5- Em todos os serviços que se organizam por turnos, as escalas de serviço são afixadas com o mínimo de 8 dias úteis de antecedência.

Artigo 20.º

Registo do trabalho suplementar

1- É obrigatório o registo do trabalho suplementar realizado, nos termos do CT.

2- O registo do trabalho suplementar deve conter, para além das horas de início e de termo da prestação do trabalho suplementar, o respetivo fundamento, os períodos do descanso compensatório quando devidos, e o visto do trabalhador.

3- O registo efetuado no impresso referido no número anterior deve ser o mesmo que foi realizado no sistema de relógio de ponto informático devendo este encontrar-se permanentemente atualizado, sem emendas ou rasuras.

CAPÍTULO IV

Trabalho suplementar

Artigo 21.º

Fundamentos e limites à prestação de trabalho suplementar

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

2- Não se considera trabalho suplementar:

- a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a INOVA-EM e o trabalhador;
- c) A tolerância de 15 minutos para terminar tarefas, operações, transações iniciadas e não concluídas na hora do término da jornada de trabalho, desde que revista caráter excepcional;
- d) A formação profissional, desde que não exceda as duas horas diárias;
- e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham a autorização do superior hierárquico e que sejam observados os limites diários de duração do trabalho suplementar, nomeadamente o limite das duas horas nos dias normais de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado excepcionalmente, quando o serviço justifique perante acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de um trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos na lei, ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado se devidamente fundamentado e autorizado pelo superior hierárquico.

6- O trabalho suplementar, independentemente do fundamento subjacente à sua prestação, confere ao trabalhador direito a um acréscimo remuneratório, bem como, em certos casos, ao correspondente descanso compensatório, conforme se encontra disposto na lei.

Artigo 22.º

Limites ao trabalho suplementar

Cada trabalhador, só pode realizar um máximo de 200 horas de trabalho suplementar por ano, e nos termos previstos no artigo anterior.

Artigo 23.º

Descanso compensatório de trabalho suplementar

1-O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2-O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias, mediante acordo prévio com o superior hierárquico.

3-O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado.

4-O trabalho prestado em dia de descanso semanal não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

5-O trabalho em cada dia de descanso semanal só poderá ser prestado nas condições previstas nos números 2, 3 e 4 do artigo 22.º

6-O período de descanso compensatório a que se referem os números 1 e 2 será de um dia completo e constituirá direito irrenunciável do trabalhador.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 24.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não esteja especialmente previsto no presente regulamento aplicar-se-á, subsidiariamente, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação em vigor.

Artigo 25.º

Revogação, dúvidas e casos omissos

1-São revogadas as normas, despachos e comunicações internas que contrariem o disposto no presente regulamento.

2-As dúvidas da aplicação das presentes normas serão resolvidas por despacho do conselho de administração.

Artigo 26.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2023.

ANEXO III

Regulamento de Avaliação de Desempenho

CAPÍTULO I

Regras gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1- O presente regulamento estabelece o Sistema de Avaliação de Desempenho da INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA, adiante apenas designado por SAD, e aplica-se à INOVA-EM enquanto organização, bem como aos dirigentes, chefias e trabalhadores que, independentemente da natureza do seu vínculo, exercem funções sob direção da INOVA-EM.

2- O Sistema de Avaliação de Desempenho inclui o processo de avaliação e a respetiva estrutura de apoio e de suporte à operacionalização e monitorização, através do qual a INOVA-EM qualifica a eficiência dos seus trabalhadores bem como a qualidade da atividade desenvolvida, no desempenho das tarefas que lhe estão adstritas, através de um sistema métrico de avaliação. É também o processo pelo qual a INOVA-EM controla, acompanha e orienta a contribuição dos agentes organizacionais para os objetivos e resultados.

Artigo 2.º

Princípios

O SAD subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Compromisso, assente no envolvimento e empenho dos diretores e dos trabalhadores, potenciado por uma comunicação recíproca, com vista a uma melhor compreensão e assimilação do sistema de avaliação por parte de toda a estrutura organizacional da INOVA-EM;
- b) Alinhamento, nivelando o Sistema de Avaliação de Desempenho com os objetivos e plano de atividades da INOVA-EM, com a sua cultura e com a sua estratégia de desenvolvimento, com vista a promover a excelência e a qualidade do serviço prestado pela empresa;
- c) Coerência e integração, articulando-se a ação dos serviços, dirigentes, chefias e trabalhadores com os objetivos estratégicos da INOVA-EM, possibilitando-se uma maior e melhor performance na execução das políticas da INOVA-EM;
- d) Transparência e simplicidade, assegurando a utilização de regras simples, claras e uniformes e bem assim a divulgação, comunicação e disponibilização de documentação e informação de suporte ao sistema de avaliação;
- e) Universalidade, com participação de todos os trabalhadores no sistema de gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação dos serviços;
- f) Motivação, garantindo a diferenciação de desempenhos e promovendo uma gestão de recursos humanos baseada na valorização das competências e do mérito.

Artigo 3.º

Objetivos

São objetivos do SAD:

- a) A melhoria global da atividade e dos serviços prestados pela INOVA-EM, estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência, qualidade e melhoria contínua;
- b) Fomentar a comunicação recíproca entre trabalhadores e entre hierarquias diretas e avaliados;
- c) Alinhar o sistema de avaliação com os objetivos e planeamento da empresa;
- d) Identificar necessidades de formação;
- e) Alinhar o papel de cada trabalhador com a estratégia e os objetivos da INOVA-EM, promovendo uma melhoria de atividade, uma motivação profissional e uma dinâmica de mudança;
- f) Avaliar o desempenho de cada trabalhador, tendo como referência objetivos transversais e individuais definidos, e o perfil de competências definido para cada função;
- g) Identificação individual de pontos fracos e fortes e áreas de melhoria dos trabalhadores, constituindo uma fonte de informação para a identificação de necessidades de formação, para a diferenciação e o reconhecimento do mérito e para a evolução profissional;
- h) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objetivos, visando diferenciar e promover o mérito e constituir uma base sustentada para a evolução pessoal e profissional dos trabalhadores;
- i) A melhoria do desempenho individual e da empresa;
- j) A gestão das expectativas individuais;
- k) A mobilização dos trabalhadores em torno da missão essencial da empresa e das áreas de atuação, orientando as respetivas atividades em função de objetivos claros, com base em critérios de avaliação transparentes;
- l) O alinhamento dos objetivos estratégicos e operacionais com as expectativas dos trabalhadores;
- m) O reconhecimento do mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho, nomeadamente através dos mecanismos de evolução profissional e do pagamento de prémios de desempenho;
- n) A promoção da comunicação, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e intercalar e o processo de autoavaliação.
- o) Reconhecimento e distinção dos serviços, dirigentes, chefias, e trabalhadores, pelo desempenho, resultados, comportamentos e respeito pelos documentos orientadores aprovados pelo CA e/ou pelo acionista.

Artigo 4.º

Periodicidade

1- A avaliação de desempenho tem uma periodicidade anual com acompanhamento/avaliação intercalar a meio do período, para aferição do grau de progresso e apuramento de eventuais desvios face ao pretendido, bem como da necessidade de alteração de algum ou alguns objetivos face ao plano de atividades e aos objetivos previamente comunicados, no seguimento da ocorrência de eventos não controláveis pelos trabalhadores.

2- O processo implica o planeamento, acompanhamento e avaliação do trabalho ao longo de um ano, entre os meses de janeiro e dezembro, não sendo aplicável para períodos de desempenho inferiores a 6 meses (ex.: admissão, alteração de funções, transferência com alteração da hierarquia direta, reestruturação orgânica, etc.).

3- Para efeitos de atribuição de prémios de desempenho, considera-se a periodicidade anual.

4- Para efeitos de progressão na carreira, considera-se o ciclo avaliativo de 2 anos.

Artigo 5.º

Vertentes de avaliação

1- O SAD integra duas vertentes:

- a) A avaliação global da INOVA-EM enquanto organização;
- b) A avaliação dos dirigentes, chefias e trabalhadores.

2- As vertentes de avaliação de desempenho referidas no número anterior funcionam de forma integrada e de acordo com o instrumento de gestão previsional e os objetivos estratégicos e operacionais da INOVA-EM, previamente fixados no início de cada ciclo de avaliação.

Artigo 6.º

Ciclo de avaliação

1- O SAD compreende um ciclo de avaliação anual, com início no primeiro dia do mês de janeiro e termo no último dia do mês de dezembro, sendo composto pelas seguintes fases:

- a) Preparação e planeamento;
- b) Acompanhamento;
- c) Autoavaliação e avaliação;
- d) Harmonização das propostas;
- e) Validação e homologação;
- f) Reclamações.

2- A fase de preparação corresponde à definição e comunicação dos objetivos, indicadores e metas para a empresa, e escalas de avaliação para as unidades orgânicas, bem como para os trabalhadores, que deverá ser levada a cabo até ao fim do ano anterior ao início do ciclo avaliativo. A organização do processo está a cargo do responsável dos recursos humanos nomeado para o efeito.

3- A fase de planeamento, que ocorre em janeiro, visa o enquadramento dos objetivos pela hierarquia direta, a comunicação dos objetivos, prioridades e iniciativas a adotar, a análise e definição das competências propostas, bem como a identificação conjunta de necessidades de desenvolvimento individual.

4- A fase de acompanhamento ou avaliação intercalar, a ter lugar em junho, visa a análise qualitativa sobre os fatores de avaliação definidos e a identificação de necessidades de desenvolvimento, a alteração de algum ou alguns objetivos face ao plano de atividades e aos objetivos previamente comunicados, no seguimento da ocorrência de eventos não controláveis pelos trabalhadores, a avaliação da evolução dos avaliados, a realização e registo da análise qualitativa e propostas de afinação, a comunicação superior das contingências observadas, a análise das medidas a adotar, e também a alteração dos planos de desenvolvimento individuais;

5- A fase de autoavaliação e avaliação tem lugar até ao final do mês de janeiro do ano seguinte ao do ciclo de avaliação sob análise, e tem por objetivo a autoavaliação obrigatória e a avaliação pelo superior hierárquico.

6- Na fase de harmonização o CCA procede à análise das propostas de avaliação e é feita uma avaliação conjunta das oportunidades de desenvolvimento, até 15 de fevereiro.

7- A validação e homologação das propostas é feita, pelo PCA, até final de fevereiro.

8- O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

9- Na decisão sobre a reclamação, o conselho de administração tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios do conselho coordenador da avaliação sobre os pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Artigo 7.º

Período mínimo para a avaliação

Ficam sujeitos à avaliação de desempenho todos os trabalhadores ou dirigentes e chefias que tenham prestado serviço efetivo por um período igual ou superior a seis meses.

Artigo 8.º

Intervenientes do processo de avaliação

São intervenientes do processo de avaliação de desempenho:

- a) O conselho de administração (CA);
- b) A unidade orgânica responsável pelos recursos humanos;
- c) O conselho coordenador de avaliação (CCA);
- d) O avaliador;
- e) O avaliado;
- f) E a comissão paritária.

Artigo 9.º

Competências do Conselho de Administração

1- Sem prejuízo de outras que estejam previstas nos estatutos e na estrutura e organização dos serviços, no âmbito da avaliação de desempenho, são competências do conselho de administração:

- a) Propor os eixos e objetivos estratégicos e operacionais de avaliação global da INOVA-EM;
- b) Aprovar os perfis de competências;
- c) Alterar ou homologar as avaliações anuais dos trabalhadores no final do processo avaliativo;
- d) Harmonizar e aprovar os objetivos dos dirigentes;
- e) Avaliar e homologar o desempenho dos dirigentes.

Artigo 10.º

Competências da unidade orgânica responsável pelos recursos humanos

1- No âmbito da avaliação de desempenho, são competências da unidade orgânica responsável pelos recursos humanos:

- a) Assegurar as iniciativas inerentes ao processo e à divulgação do SAD;
- b) Garantir a formação necessária à implementação do sistema, sensibilizando os diversos avaliadores para a aplicação de critérios homogêneos e uniformes no processo;
- c) Planejar, coordenar e acompanhar o processo de avaliação;
- d) Identificar o conjunto de avaliadores e avaliados abrangidos;
- e) Garantir o correto preenchimento do formulário-tipo de avaliação;
- f) Tratar e analisar os resultados propostos pela hierarquia direta e enviar ao CCA para apreciação;
- g) Elaborar o relatório anual de avaliação de desempenho a apresentar ao CCA;
- h) Proceder ao arquivo dos documentos de avaliação de cada trabalhador, nos respetivos processos individuais garantindo a confidencialidade nos moldes previstos no presente regulamento

Artigo 11.º

Competências do conselho coordenador de avaliação

1- São competências do CCA:

- a) Acompanhar o cumprimento da calendarização do processo;
- b) Garantir a homogeneização e uniformização dos critérios e sua aplicação por parte das hierarquias diretas, no processo de definição de objetivos individuais (que podem ser comuns a vários avaliados), promovendo uma reunião para o efeito após terem sido definidos todos os objetivos, bem como no processo de avaliação dos fatores objetivos e competências, promovendo uma reunião prévia, para estabelecer critérios uniformes de avaliação de competências;
- c) Procurar assegurar o alinhamento dos resultados da avaliação de desempenho com os princípios de harmonização de resultados definidos;
- d) Promover o envolvimento dos intervenientes na tentativa de solucionar potenciais situações de discordância;

e) Informar a hierarquia direta sobre as conclusões da análise efetuada aos resultados propostos, submetendo ao CA as propostas de avaliações finais.

2- O CCA é integrado pelo conselho de administração, pelo responsável pela unidade orgânica dos recursos humanos nomeado para o efeito, pelos diretores, chefes de serviço, chefes de secção e coordenadores de gabinete de trabalho.

3- No caso dos diretores, chefes de serviços, chefes de secção e coordenadores de gabinetes de trabalho, as competências definidas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* para o CCA são exercidas pelo conselho de administração, com as devidas adaptações.

Artigo 12.º

Avaliador

1- São responsabilidades dos avaliadores:

a) Assegurar, conjuntamente com o(s) avaliado(s), o estabelecimento dos objetivos individuais, que podem ser comuns a vários avaliados;

b) Definir e acordar, conjuntamente com o(s) avaliado(s), os indicadores de desempenho e respetivas ponderações, as metas e as escalas de concretização dos objetivos;

c) Comunicar o(s) avaliado(s) o perfil de competências a avaliar;

d) Remeter as avaliações por si propostas para análise do CCA;

e) Avaliar e comunicar aos que lhe reportam diretamente os resultados finais harmonizados pelo CCA, bem como o desempenho verificado, mediante reunião presencial;

f) Assegurar o cumprimento do cronograma, organizando e realizando a(s) entrevista(s) com o(s) avaliado(s);

g) Identificar e ponderar necessidades de desenvolvimento individual e potencial de evolução, e definir o respetivo plano;

h) Validar e assumir a responsabilidade final pela avaliação produzida pelo próprio ou pelas hierarquias que lhe reportam.

2- No caso dos diretores, chefes de serviços, chefes de secção e coordenadores de gabinetes de trabalho, as responsabilidades de avaliação referidas nas alíneas do número anterior são exercidas, com as devidas adaptações, diretamente pelo CA.

Artigo 13.º

Avaliado

1- No âmbito da avaliação de desempenho, é da responsabilidade do avaliado:

a) Participar no processo de definição dos objetivos individuais, que podem ser comuns a vários avaliados, em conjunto com a sua hierarquia direta;

b) Tomar conhecimento do perfil de competências requerido e dos objetivos que lhe sejam aplicáveis;

c) Acompanhar a concretização dos objetivos;

d) Efetuar a sua autoavaliação no prazo estabelecido para o efeito no cronograma;

e) Formalizar a sua participação no processo de avaliação de desempenho, através da participação nas entrevistas intercalar e final;

f) Cumprir com o plano de desenvolvimento individual definido.

2- São direitos do avaliado:

a) Ver o seu desempenho avaliado;

b) Conhecer, previamente à avaliação, os critérios de avaliação e respetivos componentes;

c) Ser notificado da sua avaliação;

d) Ver preservada a confidencialidade dos seus dados pessoais constantes do seu processo avaliativo, de acordo com a legislação em vigor.

e) Reclamar da avaliação final atribuída, se dela discordar.

Artigo 14.º

Competências da comissão paritária

A comissão paritária é um órgão consultivo que se destina a analisar e a pronunciar-se sobre as reclamações apresentadas pelos trabalhadores às propostas de avaliação.

Artigo 15.º

Confidencialidade

1- Todos os intervenientes no processo de avaliação, bem como, os que em virtude do exercício das suas funções tenham conhecimento do mesmo, estão sujeitos ao dever de sigilo.

2- O processo de avaliação é reservado e do estrito conhecimento dos intervenientes, sendo que o responsável nomeado da unidade orgânica de recursos humanos (responsável pela gestão do sistema) bem como o avaliado têm acesso permanente ao processo de avaliação;

3- A respetiva linha hierárquica (hierarquias diretas), o CCA e o conselho de administração podem consultar toda a informação inerente ao processo de avaliação dos trabalhadores.

4- No final do processo avaliativo e após ocorrer a homologação dos resultados, são os mesmos divulgados por toda a organização, de forma a assegurar a transparência do processo.

Artigo 16.º

Princípios de harmonização

1- A avaliação de desempenho dos dirigentes, chefias e trabalhadores da INOVA-EM deve ter presente, enquanto princípio de harmonização, os grupos de classificação e percentagens previstos.

2- Após a proposta de avaliações finais pelo superior hierárquico, este remete-as ao CCA para harmonização da avaliação atribuída no fator «Competências», tendo por base o resultado final, arredondado a três casas decimais, e a sua posição relativa.

3- No caso dos diretores, chefes de serviço, chefes de secção e coordenadores de gabinete de trabalho esta competência é do conselho de administração.

Artigo 17.º

Plano de desenvolvimento individual

1- O plano de desenvolvimento individual é formalmente definido na etapa de avaliação, sem prejuízo da sua verificação, atualização e registo nas etapas de planeamento e acompanhamento, em função do progresso verificado nos objetivos estabelecidos.

2- Consiste num conjunto de ações a realizar com vista ao cumprimento dos objetivos definidos e do perfil de competências estabelecido para a função, bem como à superação dos problemas e insuficiências detetadas, quando se verifica a atribuição das menções qualitativas Abaixo das Expectativas ou Muito abaixo das Expectativas.

3- Tem por objetivo promover a melhoria do desempenho dos trabalhadores na sua função atual, bem como prepará-los e orientá-los para novas responsabilidades, exigências ou novas funções que se perspetivem.

4- Para identificar necessidades de desenvolvimento, devem ser tidos em conta os seguintes aspetos:

a) Oportunidades de melhoria identificadas na avaliação do ano anterior, quer ao nível dos objetivos quer ao nível das competências;

b) Objetivos individuais que se perspetivam para o período de avaliação;

c) Objetivos operacionais e de atividade da empresa;

d) Novas tecnologias que venham a ser adotadas no setor;

e) Mudanças de função ou acréscimo de novas responsabilidades;

f) Alterações legislativas.

5- Na definição dos planos de desenvolvimento individuais, faz parte das responsabilidades da hierarquia direta identificar:

a) As principais áreas que devem ser alvo de melhoria;

b) As necessidades de formação;

c) As necessidades de mudança de função ou acréscimo de novas responsabilidades.

d) As possibilidades de envolvimento em projetos/iniciativas/ações.

e) Garantir a compatibilidade dos planos com os períodos de trabalho e os objetivos definidos;

6- A unidade orgânica responsável pelos recursos humanos acompanha e sintetiza o conteúdo dos diversos planos de desenvolvimento individual com vista à elaboração de propostas, a apresentar ao CA, designadamente para efeitos de elaboração/atualização do plano de formação.

7- O plano de formação aprovado é divulgado aos dirigentes e chefias.

CAPÍTULO II

Da avaliação da INOVA-EM

Artigo 18.º

Fatores e parâmetros de avaliação global da INOVA-EM

1- Tendo em conta o plano de atividades anual, serão estabelecidos os eixos e objetivos estratégicos para a empresa.

2- Com base nestes objetivos estratégicos serão equacionados os objetivos operacionais anuais, os quais serão vertidos no modelo de avaliação da empresa enquanto organização.

3- O Sistema de Avaliação de Desempenho da empresa contempla os seguintes objetivos: Eficácia, eficiência e qualidade, com ponderações, respetivas metas, escalas de concretização e fontes de verificação, a definir, anualmente, pelo CA.

4- A cada objetivo correspondem vários indicadores e fatores de medida.

5- Os parâmetros de avaliação são os seguintes:

a) «Objetivos de eficácia», entendido como a medida em que a empresa atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;

b) «Objetivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;

c) «Objetivos de qualidade», traduzido como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades dos seus utilizadores;

d) Objetivos financeiros.

Artigo 19.º

Ciclo de avaliação

O ciclo de avaliação da empresa, enquanto organização, é anual e deverá ser monitorizado quadrimestralmente.

Artigo 20.º

Avaliação dos objetivos

1- Os objetivos a considerar serão anualmente definidos pelo CA com base no catálogo de competências, objetivos e restrições, doravante designado de catálogo e devidamente comunicados aos trabalhadores, com as necessárias adaptações relativamente a cada trabalhador.

2- A identificação dos objetivos será realizada considerando o catálogo, e a avaliação de cada um será de 0 a 5.

Artigo 21.º

Avaliação global da INOVA-EM

1- A Avaliação global da INOVA-EM resulta da média aritmética dos valores encontrados para cada objetivo definido.

2- A avaliação qualitativa será dada pela média ponderada dos diferentes fatores, arredondada a uma casa decimal, resultando na seguinte caracterização:

a) Muito Abaixo das Expectativas ($\leq 1,00$) - Reflete um desempenho claramente aquém das exigências básicas para os objetivos mínimos a prestar pela empresa. O desempenho deve melhorar significativamente dentro de um período pré-determinado;

b) Abaixo das Expectativas ($\leq 2,50$) - Reflete um desempenho que não cumpre completamente os objetivos mínimos a prestar. É necessário um maior desenvolvimento, empenho e compromisso para assegurar os objetivos mínimos por parte da empresa;

c) Cumpre as Expectativas ($> 2,50$) - Reflete um desempenho rigoroso, que cumpre claramente os objetivos mínimos a prestar, e que são os expectáveis de alcançar. Atinge os resultados esperados, podendo por vezes ultrapassá-los. A empresa leva a cabo a sua missão de forma eficaz e profissional;

d) Acima das Expectativas ($> 3,50$) - Reflete um desempenho que supera o esperado dos objetivos a prestar. A empresa demonstra de forma regular resultados significativamente destacados dos normalmente expectáveis;

e) Muito Acima das Expectativas ($\geq 4,50$) - Reflete um desempenho, que de modo claro e constante, traduz a concretização pela empresa de objetivos excepcionais, superando em larga escala os resultados expectáveis.

Artigo 22.º

Efeitos da avaliação final da INOVA-EM

- 1- Os resultados da avaliação global da empresa enquanto organização, produzirão os seguintes efeitos:
- a) Na avaliação do desempenho dos diretores de serviços, chefes de serviço e chefes de secção e coordenadores de gabinetes de trabalho, através da sua incorporação com um peso definido de 70 %;
 - b) Na avaliação do desempenho dos restantes trabalhadores, através da sua incorporação com um peso definido de 30 %;
 - c) Impacto sobre a dotação orçamental definida pelo conselho de administração, anualmente, para atribuição de prémio de desempenho aos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Avaliação de dirigentes, chefias e trabalhadores

Artigo 23.º

Competência para a avaliação

- 1- A avaliação de dirigentes e chefias é da competência do conselho de administração.
- 2- A avaliação dos trabalhadores é da competência da hierarquia direta de cada avaliado ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico que o substitui, conforme definido na estrutura e organização dos serviços.

Artigo 24.º

Fatores e parâmetros de avaliação

- 1- O processo de avaliação contempla os seguintes parâmetros:
 - a) Avaliação de objetivos e resultados alcançados;
 - b) Avaliação das competências e comportamentos demonstrados;
 - c) Avaliação global - Resulta das avaliações obtidas nos pontos anteriores e da avaliação global da INOVA-EM.
- 2- Os fatores de avaliação são propostos e definidos anualmente.

Artigo 25.º

Indicadores de desempenho

A cada objetivo correspondem indicadores de desempenho, definidos anualmente.

Artigo 26.º

Perfil de competências

- 1- São aprovados pelo conselho de administração os perfis de competências que servem de base à avaliação do fator competências, conforme o catálogo de objetivos, competências e restrições anexo, doravante designado catálogo.
- 2- Os perfis de competências traduzem a seleção das competências críticas para o bom desempenho da função, indicando o nível de proficiência requerido para cada uma delas.
- 3- O nível de proficiência será atribuído de acordo com o grupo funcional e a categoria e a senioridade das funções.
- 4- A valoração das competências, bem como as ponderações das mesmas em cada perfil, são efetuadas nos termos do catálogo.

Artigo 27.º

Objetivos

- 1- Os objetivos são definidos anualmente pelo CA no que respeita à avaliação global da INOVA-EM e dos dirigentes e chefias, e pelos superiores hierárquicos no que respeita aos restantes trabalhadores, tendo como referência o definido no catálogo anexo.

2- O processo de definição de objetivos deve alavancar os comportamentos e conhecimentos esperados no desempenho de cada função, devendo refletir o alinhamento organizacional, mas também projetos especiais/específicos críticos para a empresa;

3- Os objetivos devem estar harmonizados, em termos de grau de dificuldade, por nível de progressão e grupo funcional, e devem traduzir os resultados que se pretendem alcançar em cada área de atuação/funcional e/ou de atividade.

4- A definição de objetivos permite estabelecer o quadro de referência para o desempenho, assegurando o acompanhamento contínuo, tanto a nível individual como organizacional. Permite, também estruturar e sistematizar a visão e a estratégia de forma a definir e quantificar os objetivos estratégicos e operacionais da empresa. Estes deverão ser desdobrados ao longo de toda a organização através da definição de objetivos e metas de desempenho transversais às unidades orgânicas e individuais.

5- Implica a definição de indicadores/instrumentos de medição quantitativos e qualitativos, que permitam avaliar o grau de cumprimento dos objetivos.

6- Implica o estabelecimento de metas/valores que se pretende atingir em cada indicador num determinado período de tempo, que representem desafios alcançáveis e que estejam alinhadas com os planos, a curto e longo prazo, delineados.

7- A métrica/forma como vão ser medidos e controlados os indicadores definidos devem ser suportadas em fórmulas de cálculo que permitam obter os resultados para posterior acompanhamento.

Artigo 28.º

Avaliação de objetivos

Para avaliação dos objetivos deve ser considerado o seguinte escalonamento:

- a) Incumprimento reiterado ($\leq 1,00$);
- b) Incumprimento pontual ($\leq 2,50$);
- c) Cumprimento normal ($> 2,50$);
- d) Cumprimento que excede o objetivo ($> 3,50$);
- e) Cumprimento que excede amplamente o objetivo, com proatividade e contínuas sugestões de melhoria ($\geq 4,50$).

Artigo 29.º

Definição dos objetivos dos dirigentes e chefias

1- Para os dirigentes e chefias devem ser consideradas as seguintes regras:

- a) Um objetivo que deriva do resultado da avaliação global do desempenho da empresa enquanto organização, ao qual será atribuída uma ponderação de 70 %;
- b) Número preferencial de 5 objetivos, a definir anualmente, conforme as áreas de atividade da respetiva unidade orgânica aos quais serão atribuídas percentagens de ponderação de acordo com a sua importância para a função, sendo que o somatório das ponderações individuais será igual a 30 %, de forma a perfazer em termos de objetivos globais 100 %.

2- Os objetivos, respetivas metas e as escalas de concretização são estabelecidos, bem como as ponderações a atribuir aos objetivos individuais, pela hierarquia direta, mas sujeitos a validação pelo conselho de administração.

3- A atribuição de ponderações aos objetivos individuais não deve ser inferior a 10 %, de forma a respeitar a criticidade do objetivo para o desempenho da função.

4- Poderá ser equacionada a possibilidade de introdução de objetivos contingenciais individuais (em detrimento de outros objetivos individuais), aquando do *feedback* intercalar, de forma a refletir a taxa de esforço para a concretização de objetivos que não foram, inicialmente, planeados para o período de avaliação;

5- Excecionalmente e caso se verifique a inexecuabilidade de um objetivo individual, este não será considerado para efeitos de avaliação, sendo redistribuída de forma proporcional a sua ponderação.

Artigo 30.º

Definição dos objetivos dos trabalhadores

1- Para a definição dos objetivos dos trabalhadores devem ser consideradas as seguintes regras, por função/trabalhador:

- a) Um objetivo que deriva do resultado da avaliação global do desempenho da empresa enquanto organização, ao qual será atribuída uma ponderação de 30 %;

b) Um objetivo partilhado, entre trabalhadores e respetiva chefia, proveniente da classificação obtida pelo dirigente da unidade orgânica respetiva, na avaliação dos objetivos, ao qual será atribuída uma ponderação de 20 %;

c) Número preferencial de 5 objetivos, a definir anualmente, conforme as áreas de atividade individuais para cada trabalhador, associados às suas responsabilidades específicas, podendo ser comuns a outros elementos da unidade orgânica respetiva, aos quais serão atribuídas percentagens de ponderação de acordo com a sua importância para a função, sendo que o somatório das ponderações individuais será igual a 50 %, de forma a perfazer em termos globais 100 %.

2- Os objetivos, respetivas metas e as escalas de concretização são estabelecidos, bem como as ponderações a atribuir aos objetivos individuais, pela hierarquia direta.

Artigo 31.º

Competências

1- O catálogo engloba todas as competências comportamentais (transversais, gestão e funcionais) identificadas, que suportam a atividade da INOVA-EM.

2- Por competências entende-se a combinação de conhecimentos, aptidões e comportamentos, observáveis e mensuráveis, que contribuem para o desempenho dos trabalhadores e da empresa.

3- O catálogo deverá conter as competências comportamentais críticas para a empresa e a respetiva descrição dos comportamentos requeridos, devendo assentar na compreensão da organização, das áreas de atuação e das funções, resultando na identificação de um conjunto de competências comportamentais, críticas para o bom desempenho da função e que traduzam os princípios, os valores, a cultura, os conhecimentos dos processos e da atividade.

Artigo 32.º

Tipologia de competências

1- As competências deverão ser enquadradas de acordo com a seguinte tipologia:

- a) Saber estar (comportamentos e atitudes transversais);
- b) Saber agir (competências comuns a dirigentes e chefias);
- c) Saber ser (competências funcionais).

2- As competências funcionais são as valências comportamentais chave que asseguram a realização dos processos e atividades das diferentes áreas funcionais da INOVA-EM. São selecionadas de acordo com os requisitos comportamentais críticos para o desempenho de cada função e os níveis de proficiência definidos, de acordo com o seu enquadramento nos grupos funcionais, categoria e níveis de progressão correspondentes.

3- As competências de gestão são as valências comportamentais comuns a titulares de funções de direção/gestão/chefia/coordenação, que definem o estilo de gestão a ser desenvolvido na INOVA-EM. As competências de gestão são atribuídas apenas às funções com responsabilidades de coordenação, e os níveis de proficiência definidos, de acordo com o enquadramento no grupo funcional correspondente.

4- As competências transversais são os comportamentos e atitudes desejáveis em todos os trabalhadores, de acordo com a cultura, missão, visão, valores e objetivos estratégicos e operacionais da INOVA-EM. São atribuídas, de igual forma, a todas as funções, e os níveis de proficiência definidos de acordo com o seu enquadramento nos grupos funcionais, categoria e níveis de progressão.

5- Os grupos profissionais devem desdobrar-se em grupos funcionais, no sentido de traduzirem o conjunto dos macroprocessos existentes na INOVA-EM, como conjuntos de funções pertencentes a uma mesma área e que partilham conhecimentos técnicos afins.

6- Os grupos funcionais devem ser entendidos como conjuntos agregados de funções com níveis de responsabilidade (autonomia, decisão e supervisão) e grau de intervenção na atividade (contributo potencial para objetivos/resultados) similares.

7- A função representa um conjunto de atividades, de conteúdo, âmbito, nível de intervenção e impacto na INOVA-EM, que podem assumir diferentes patamares de complexidade.

8- Com base na estrutura orgânica e funcional da empresa e na estrutura e organização dos serviços, devem ser aplicadas as tipologias funcionais estabelecidas na tabela de carreiras e categorias, respetivos conteúdos funcionais e níveis de progressão.

9- Os perfis de competências que servem de base à avaliação do fator competências, são definidos e/ou validados pelo conselho de administração.

Artigo 33.º

Perfis de competências

1- Com base no catálogo de competências comportamentais a considerar, na tipologia funcional da empresa e nas principais responsabilidades dos grupos funcionais, devem ser estabelecidos os perfis de competências os quais devem traduzir a seleção das competências críticas, para o «bom» desempenho da função, contemplando um número mínimo de 5 competências e indicando o nível de proficiência requerido para cada uma delas.

2- O nível de proficiência será atribuído de acordo com o grupo funcional, a categoria e os níveis de progressão, atenta a senioridade das funções.

3- O perfil de competências deve incluir o seguinte:

a) Dirigentes e chefias: Trabalho em equipa, orientação para o interessa público, orientação para o cliente, liderança, visão estratégica, gestão de recursos, desenvolvimento de pessoas, capacidade de análise, planeamento e organização, proatividade;

b) Trabalhadores: Trabalho em equipa, orientação para o interessa público, orientação para o cliente, otimização de recursos, planeamento e organização, proatividade.

Artigo 34.º

Avaliação das competências

1- A avaliação das competências demonstradas durante o período de avaliação será feita com base nos perfis da função enquadrada no respetivo grupo funcional, categoria e respetivos níveis de progressão, sendo para o efeito, definida uma escala de 5 níveis para avaliar os comportamentos observados face aos comportamentos requeridos:

a) Necessita de melhoria urgente: $\leq 1,00$;

b) Necessita de melhoria: $\leq 2,00$;

c) Adequado: $\geq 3,00$;

d) Apresenta pontos fortes: $\geq 4,00$;

e) Excelente: $\geq 4,50$.

2- As avaliações de competências expressas em $\leq 1,00$ ou em $\geq 4,50$ têm de ser justificadas pela hierarquia direta.

3- A valoração das competências será calculada pela média aritmética das pontuações dadas às mesmas.

Artigo 35.º

Avaliação global de desempenho

1- Até final de janeiro do ano seguinte ao do período da avaliação será efetuada a avaliação final que afere o grau de adequação dos comportamentos em cada competência, de acordo com a respetiva escala.

2- O resultado final da avaliação de desempenho será calculado com base na aplicação de coeficientes de ponderação, que variam de acordo com o grupo funcional e categoria onde o avaliado se insere, e que permitirá o enquadramento numa escala entre 1,00 e 5,00.

3- As ponderações a atribuir a cada fator de avaliação são as seguintes:

a) Diretores, chefes de serviço, chefes de secção e coordenador de gabinetes de trabalho: Objetivos (50 %) + Competências (50 %)

Valor da avaliação global = $0,50 \times (0,70 \times \text{Avaliação da INOVA-EM} + 0,30 \times \text{Avaliação dos objetivos}) + 0,50 \times \text{Avaliação das competências}$;

b) Técnicos, assistentes técnicos e outras chefias: Objetivos (60 %) + Competências (40 %)

Valor da avaliação global = $0,60 \times (0,30 \times \text{Avaliação da INOVA-EM} + 0,70 \times \text{Avaliação dos objetivos individuais}) + 0,40 \times \text{Avaliação das competências}$;

c) Assistentes operacionais: objetivos (80 %) + Competências (20 %)

Valor da avaliação global = $0,80 \times (0,30 \text{ Avaliação da INOVA-EM} + 0,70 \times \text{Avaliação dos objetivos individuais}) + 0,20 \times \text{Avaliação das competências}$.

4- O posicionamento na escala global será dado pela média ponderada dos diferentes fatores, arredondada a duas casas decimais.

5- Os resultados finais poderão ainda ser afetados em conformidade com as restrições definidas e com os respetivos valores de redução.

6- A escala de avaliação global e final, após eventual aplicação de restrições, é a seguinte:

- a) Muito Abaixo das Expetativas (não cumpre): $< 2,00$;
- b) Abaixo das Expetativas (necessita de melhorar): $\geq 2,00$ e $< 2,80$;
- c) Cumpre as Expetativas (atende ao esperado): $\geq 2,80$ e $< 3,50$;
- d) Acima das Expetativas (supera as expectativas): $\geq 3,50$ e $< 4,50$;
- e) Muito Acima das Expetativas (supera claramente as expectativas): $\geq 4,50$.

7- Desvios negativos face à avaliação de «Cumpre as expectativas» dos comportamentos requeridos deverão ser considerados para efeitos de identificação de necessidades de formação e de ajustamento do plano individual.

Artigo 36.º

Restrições

1- São definidas, no catálogo, as infrações e incumprimentos que, não sendo prévia e devidamente fundamentadas pela chefia direta, se tornarão em restrições, que darão origem a reduções na avaliação final obtida.

Artigo 37.º

Escala de avaliação global

A escala de avaliação global é expressa de acordo com o seguinte:

- a) Muito Abaixo das Expetativas - Reflete um desempenho claramente aquém das exigências básicas da sua função. O desempenho deve melhorar significativamente dentro de um período pré-determinado, caso o trabalhador permaneça nesta função, com definição de plano de desenvolvimento individual;
- b) Abaixo das Expetativas - Reflete um desempenho que não cumpre completamente os requisitos da função. O trabalhador demonstra capacidade para cumprir a maioria das tarefas, mas necessita de maior desenvolvimento, empenho e supervisão. Deve ser definido plano de desenvolvimento individual;
- c) Cumpre as Expetativas - Reflete um desempenho rigoroso, que cumpre claramente as exigências da função, e que se espera habitualmente daqueles trabalhadores que têm conhecimentos, formação e experiência apropriados para a sua função. Atinge os resultados esperados. Os trabalhadores com este resultado levam a cabo a sua missão de forma eficaz e profissional;
- d) Acima das Expetativas - Reflete um desempenho que supera o esperado nas diferentes manifestações do seu trabalho. O trabalhador demonstra de forma regular resultados significativamente destacados do normalmente esperado para o desempenho da função;
- e) Muito Acima das Expetativas - Reflete um desempenho, que de modo claro e constante, traduz o alcance de resultados excecionais pelo trabalhador, em todas as manifestações do trabalho.

Artigo 38.º

Processo de avaliação de desempenho

O processo de avaliação de desempenho assegura um ciclo contínuo entre a hierarquia direta e o avaliado, suportado em três etapas: Planeamento, acompanhamento e avaliação.

Artigo 39.º

Planeamento

1- Tem por objetivo a comunicação ao(s) trabalhador(es) dos objetivos de desempenho e do perfil de competências, bem como o planeamento conjunto, entre o(s) trabalhador(es) e a hierarquia direta, das ações a adotar para facilitar a consecução dos resultados previstos. Esta etapa consubstancia-se numa entrevista/reunião de planeamento a realizar até janeiro do ano *n*.

2- Nesta entrevista/reunião:

- a) A hierarquia direta enquadra os objetivos de desempenho;
- b) A hierarquia direta comunica os objetivos da área, prioridades e iniciativas chave;
- c) A hierarquia direta acorda e comunica ao(s) avaliado(s) os objetivos e analisa as competências propostas;
- d) A hierarquia direta e o(s) avaliado(s) identificam em conjunto as necessidades de desenvolvimento individual/conjunto e os novos desafios.

Artigo 40.º

Acompanhamento

1- O acompanhamento intercalar terá lugar em julho de cada ano do ciclo avaliativo, e constitui uma oportunidade para análise dos desvios face ao planeado e da necessidade de alteração de algum ou alguns objetivos face ao plano de atividades e aos objetivos previamente comunicados, no seguimento da ocorrência de eventos não controláveis pelos trabalhadores.

2- Caso se verifique a necessidade de alguma alteração, esta terá que ser validada pela CCA.

3- Esta etapa deve traduzir-se na realização de uma entrevista/reunião entre a hierarquia direta e o avaliado, para analisarem as alterações a propor aos objetivos previamente estabelecidos e os motivos que estão na sua origem, o desempenho e o desenvolvimento do trabalhador, o seu alinhamento com o cumprimento dos objetivos e o perfil de competências estabelecido.

4- Adicionalmente, permite dar suporte e consistência à avaliação final.

5- Os pontos abordados não devem constituir um fator «surpresa» para o trabalhador, ou seja, a par de uma entrevista deve existir um acompanhamento informal contínuo ao longo de todo o período de avaliação.

6- O acompanhamento permite detetar atempadamente desvios e estabelecer medidas corretivas e planos de ação, caso sejam necessários.

7- O acompanhamento intercalar desempenha um papel fundamental, pois permite:

i) Conhecer a evolução dos trabalhadores, por referência aos objetivos definidos e ao perfil de competências estabelecido;

ii) Analisar, qualitativamente, o grau de progresso na concretização dos objetivos;

iii) Compreender as principais facilidades e dificuldades encontradas na prossecução dos mesmos;

iv) Identificar áreas de desenvolvimento e analisar a evolução do plano de desenvolvimento;

v) Formular planos de ação ou medidas corretivas, de modo a que os objetivos e o perfil de competências requerido sejam atingidos;

vi) Conhecer melhor as capacidades da equipa.

Artigo 41.º

Avaliação final

1- A avaliação final dos dirigentes e trabalhadores é determinada pelas pontuações obtidas nos diferentes fatores de avaliação, afetada por coeficientes de ponderação e restrições e é expressa em menções quantitativas e qualitativas.

2- O resultado da avaliação dos trabalhadores é proposto pela hierarquia direta e submetido à apreciação do CCA, que por sua vez submete a sua proposta de avaliações finais ao conselho de administração para homologação.

3- O resultado final da avaliação dos dirigentes é definido pelo conselho de administração.

4- Compete à hierarquia direta comunicar a apreciação do desempenho anual ao avaliado, através de entrevista a realizar até ao final de fevereiro do ano seguinte ao ciclo avaliativo (ano $n + 1$), constituindo uma oportunidade de partilha e desenvolvimento. Nesta entrevista é efetuada uma reflexão e análise sobre o desempenho verificado durante o ciclo avaliativo, com base na avaliação de cada um dos objetivos e competências definidos, e considerando alguns aspetos importantes, tais como:

i) Deve ser estabelecido um ambiente participativo, aberto, disponível, flexível e orientador;

ii) A hierarquia direta e o avaliado devem reunir informação sobre o desempenho do período face aos objetivos definidos;

iii) A hierarquia direta deve informar o avaliado quanto à apreciação final da concretização dos objetivos e das competências demonstradas;

iv) O avaliado deve providenciar o seu *input* através da autoavaliação (caráter obrigatório);

v) A hierarquia direta e o avaliado identificam, em conjunto, as oportunidades de desenvolvimento individual e os novos desafios.

5- A informação sobre as avaliações finais, depois de homologadas, estará disponível no departamento responsável pelos recursos humanos, onde podem ser consultadas pelas respetivas hierarquias diretas e avaliados, mediante pedido para o efeito.

CAPÍTULO IV

Prémio de desempenho

Artigo 42.º

Condições de atribuição

1- Montante anual a definir pelo CA, tendo por base *cash flow* de exploração da INOVA-EM, e tendo em conta verba previamente definida para o efeito, que se destina a premiar o desempenho dos trabalhadores que, pelo seu mérito, mais contribuíram para o cumprimento dos objetivos da INOVA-EM e das áreas funcionais onde estão inseridos.

2- O prémio a atribuir em cada ano diz respeito à avaliação de desempenho do ano anterior.

3- São elegíveis para a atribuição de prémio de desempenho os dirigentes, chefias e trabalhadores, que tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho, a seguinte avaliação global:

i) $\geq 3,50$ para diretores e chefes de serviços;

ii) $\geq 2,80$ para os restantes trabalhadores.

4- Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante a avaliação global igual ou superior a 2,80, o trabalhador, dirigente ou chefia, tenha tido avaliação final inferior a 2,00 em qualquer um dos fatores de avaliação.

5- O processamento dos prémios de desempenho será realizado após a deliberação da assembleia geral da INOVA-EM de aplicação de resultados do exercício, devendo o seu processamento ocorrer no mês seguinte à sua aprovação.

Artigo 43.º

Montante e pagamento

1- O valor a pagar será determinado em percentagem da remuneração base mensal do dirigente, chefia ou trabalhador ao qual é atribuído, aplicada a 12 meses, e é pago em duas partes, nos meses de abril e outubro, preferencialmente.

2- A percentagem referida no número anterior varia em conformidade com a avaliação global, da seguinte forma:

i) Dirigentes e chefes de serviço: 5 % para avaliação global superior a 3,50;

ii) Outros trabalhadores:

– 5 % para avaliação global entre $\geq 2,80$ e $< 3,50$;

– 6 % para avaliação global entre $\geq 3,50$ e $< 4,50$;

– 7 % para avaliação global $\geq 4,50$.

3- O valor dos prémios poderá ser reduzido de forma proporcional, considerando o montante anual definido no ponto 1 do artigo 42.º

4- O processamento dos prémios de desempenho será realizado após a deliberação da assembleia geral da INOVA-EM de aplicação de resultados do exercício, devendo o seu processamento ocorrer no mês seguinte à sua aprovação.

CAPÍTULO V

Situações especiais

Artigo 44.º

Alteração de hierarquia direta

Sempre que se verifique uma alteração da hierarquia direta, a responsabilidade pela avaliação recai sobre o superior hierárquico direto a quem o trabalhador reportou durante mais tempo naquele período de avaliação, sem prejuízo dos contributos advenientes do superior hierárquico que acompanhou o restante período avaliativo.

Artigo 45.º

Alteração de funções

1- Sempre que se verificar uma alteração de função, durante a vigência do período de avaliação, aplica-se a regra de proporcionalidade aos resultados de avaliação atribuídos no desempenho de cada função.

2- O disposto no número anterior só é aplicável a funções desempenhadas por um período superior a sessenta dias.

3- Sempre que a alteração da função for acompanhada de alteração da hierarquia direta, aplicam-se, cumulativamente ao disposto neste artigo, as regras relativas à alteração da hierarquia direta previstas no artigo anterior.

Artigo 46.º

Ausências prolongadas do avaliador

Em caso de ausência prolongada do avaliador, e caso não lhe seja possível efetuar a avaliação, será a mesma realizada por quem o houver substituído.

Artigo 47.º

Avaliação de atividades temporárias

Sempre que um trabalhador seja temporariamente afeto a atividades ou projetos na dependência de hierarquia direta diferente da habitual durante um período superior a sessenta dias, deve a hierarquia direta temporária transmitir à hierarquia direta do trabalhador a informação relevante a ter em conta no respetivo processo de avaliação.

Artigo 48.º

Ausência de período mínimo de avaliação

1- Por motivos de ausência, devidamente justificada, que não permita o cumprimento do período mínimo de avaliação estipulado no artigo 7.º do presente regulamento, a avaliação corresponderá à média dos resultados de avaliação global homologados relativos aos três anos anteriores à verificação da ausência ou, no caso do histórico de avaliações ser em menor número, à média correspondente.

2- No caso de trabalhadores que não tenham prestado serviço efetivo que garanta o cumprimento do período mínimo requerido no artigo 7.º do presente regulamento, mas que, por via da legislação em vigor lhes seja garantido que, pelo exercício de funções noutros organismos não podem ser prejudicados na carreira, releva a última avaliação obtida na carreira da INOVA-EM ou, caso esta não exista, a que for obtida fruto da média de avaliação dos colaboradores do serviço.

3- Será valorizado, nomeadamente, o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, bem como as funções exercidas que apresentem mais valia para a execução/desenvolvimento dos serviços de águas e resíduos;

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 49.º

Anexos e documentos

É complemento técnico do presente regulamento, o catálogo de objetivos, competências e restrições, que será reajustado sempre que se justifique, nas fases de preparação, planeamento e acompanhamento ou avaliação intercalar.

Artigo 50.º

Entrada em vigor

1- O presente regulamento entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação, após consulta aos sindicatos subscritores, aplicando-se a partir do ciclo avaliativo de 2022.

2- O presente regulamento será revisto findo o primeiro ano do primeiro ciclo avaliativo, devendo proceder-se às alterações necessárias se se concluir que a aplicação das normas dele constantes não são adequadas à realidade/dinâmica dos serviços da INOVA-EM, após consulta aos sindicatos subscritores.

3- A atribuição do nível de proficiência, de acordo com o número 3 do artigo 27.º, produz efeitos a partir do início do ciclo avaliativo seguinte ao da publicação do presente regulamento.

Depositado a 6 de junho de 2025, a fl. 106 do livro n.º 13, com o n.º 169/2025, 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 Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outra

Aos 15 dias do mês de abril de 2025, a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 504 877 399, com o capital social de 25 266,000 € (vinte e cinco milhões, duzentos e sessenta e seis mil euros), com sede na Avenida da República, n.º 32, 3.º andar esquerdo, 1050-193 em Lisboa, neste acto representada pelo Dr. Alvaro del Palacio Tornos e pelo Dr. Juan Carlos Olivares Barreiro, ambos na qualidade de procuradores, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal neste acto representado por, Maria José de Jesus Fernandes Madeira, Susy Fabricia Leandro Pires, na qualidade de mandatários, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da AAVI, acordaram em negociações diretas a primeira revisão parcial do acordo de empresa, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023 e posterior alteração salarial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2024, alterando as cláusulas 1.ª, 24.ª, número 1 e o anexo II - Tabela salarial, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a empresa sua subscriitora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE 34 trabalhadores e um empregador.

3- A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 24.ª

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo tem direito a um subsídio de 9,00 € (nove euros).

- 2- (Manter a redação atual.)
 3- (Manter a redação atual.)
 (...)

ANEXO II

Tabela salarial 2025

Carreira	Categorias	Níveis remuneratórios € (mínimo)						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de tráfego	Operador do centro de controlo de tráfego	1 037,00 €	1 067,00 €	1 097,00 €	1 131,00 €	1 166,00 €	1 199,00 €	1 233,00 €
	Oficial de assistência e vigilância	1 026,00 €	1 056,00 €	1 086,00 €	1 118,00 €	1 152,00 €	1 180,00 €	1 209,00 €
Manutenção	Encarregado de assistência e manutenção	2 369,00 €	2 441,00 €	2 512,00 €	2 589,00 €	2 668,00 €	2 745,00 €	2 829,00 €
	Técnico de telemática e electricidade	2 231,00 €	2 300,00 €	2 368,00 €	2 438,00 €	2 511,00 €	2 585,00 €	2 664,00 €
	Operador de equipamentos especiais	1 301,00 €	1 340,00 €	1 379,00 €	1 422,00 €	1 461,00 €	1 507,00 €	1 554,00 €
	Oficial de conservação e manutenção	1 172,00 €	1 207,00 €	1 243,00 €	1 279,00 €	1 316,00 €	1 355,00 €	1 397,00 €
	Oficial de telemática e electricidade	1 007,00 €	1 037,00 €	1 066,00 €	1 098,00 €	1 132,00 €	1 162,00 €	1 198,00 €
	Ajudante de conservação e manutenção	941,00 €	967,00 €	996,00 €	1 026,00 €	1 057,00 €	1 086,00 €	1 119,00 €
Apoio	Técnico informática	1 154,00 €	1 190,00 €	1 227,00 €	1 261,00 €	1 298,00 €	1 342,00 €	1 377,00 €
	Técnico oficial de contas	1 832,00 €	1 888,00 €	1 947,00 €	2 002,00 €	2 062,00 €	2 124,00 €	2 189,00 €
	Técnico administrativo-financeiro	1 383,00 €	1 424,00 €	1 466,00 €	1 510,00 €	1 557,00 €	1 602,00 €	1 651,00 €
	Técnico administrativo	1 235,00 €	1 273,00 €	1 311,00 €	1 350,00 €	1 390,00 €	1 433,00 €	1 473,00 €
	Rececionista	915,00 €	942,00 €	968,00 €	997,00 €	1 028,00 €	1 058,00 €	1 089,00 €
	Fiel de armazém	1 245,00 €	1 278,00 €	1 317,00 €	1 360,00 €	1 399,00 €	1 441,00 €	1 483,00 €

Nota: Todas as matérias não revistas mantêm a redação em vigor.

Faro, 15 de abril de 2025.

Pela Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA:

Alvaro del Palacio Tornos, na qualidade de procurador.

Juan Carlos Olivares Barreiro, na qualidade de procurador.

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

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Susy Fabricia Leandro Pires, na qualidade de mandatária.

Depositado a 5 de junho de 2025, a fl. 106 do livro n.º 13, com o n.º 166/2025, 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 Oitante, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado do acordo de empresa celebrado entre a Oitante, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (representado pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2017, com posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021 e n.º 11, de 22 de março de 2023.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo é vertical e aplica-se à Oitante, SA, aplicando-se ao setor bancário, adiante designada por empresa e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 29 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (*Igual.*)

CAPÍTULO II

Atividade sindicalCláusula 7.^a**Exercício da atividade sindical**

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, na empresa, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários, no conselho diretivo do SNQTB Saúde, ou de secretário-geral ou de presidente de central sindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizado:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores: Um, com crédito de horas mensal correspondente a oito dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores: Um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores: Dois, a tempo inteiro;
- d) Mais de 200 trabalhadores: Três, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos no sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

- 6- (*Igual.*)
- 7- (*Igual.*)
- 8- (*Igual.*)
- 9- (*Igual.*)
- 10- (*Igual.*)
- 11- (*Igual.*)
- 12- (*Igual.*)

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

- 1- (*Igual.*)
- 2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:
 - a) (*Igual.*);
 - b) Contratação de trabalhadores desempregados de muito longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.
- 3- (*Igual.*)
- 4- (*Igual.*)

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 37.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

- 1- (*Igual.*)
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) (*Igual.*);
 - b) (*Igual.*);
 - c) (*Igual.*);
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição medica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
 - f) (*Igual.*);
 - g) (*Igual.*);
 - h) (*Igual.*);
 - i) (*Igual.*);
 - j) (*Igual.*);

k) (Igual);

l) A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- *(Igual.)*

5- *(Igual.)*

6- *(Igual.)*

7- *(Igual.)*

8- *(Igual.)*

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 77.^a

Registo e comunicação de sanções

1- *(Igual.)*

2- *(Igual.)*

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 78.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- *(Igual.)*

2- *(Igual.)*

3- *(Igual.)*

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, ao sindicato.

5- *(Igual.)*

6- *(Igual.)*

7- *(Igual.)*

8- *(Igual.)*

Cláusula 80.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- *(Igual.)*

2- *(Igual.)*

3- *(Igual.)*

4- *(Igual.)*

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- *(Igual.)*

7- *(Igual.)*

8- *(Igual.)*

9- *(Igual.)*

SECÇÃO II

Assistência médicaCláusula 97.^a**Enquadramento**

- 1- (*Igual.*)
- 2- O Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS - constitui entidade autónoma, dotada das verbas referidas nas cláusulas 99.^a e 100.^a, e é gerido pelo sindicato ou outra associação sindical que o venha a substituir.
- 3- (*Igual.*)

Cláusula 99.^a**Contribuições a cargo da empresa**

- 1- (*Igual.*)
- 2- (*Igual.*)
- 3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea *a*), do acordo coletivo de trabalho do sector bancário.

TÍTULO VI

Disposições transitóriasCláusula 104.^a**Exercício da atividade sindical**

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

TÍTULO VII

Disposições finaisCláusula 108.^a**Âmbito de aplicação**

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação do acordo coletivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito e pela FSIB, em representação dos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011 e também a aplicação do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008, deixando de ser aplicáveis aos trabalhadores da empresa transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2024

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):
Grupos A e B - 984,97 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
18	3 156,84
17	2 854,46
16	2 655,71
15	2 446,60
14	2 232,90
13	2 026,52
12	1 855,83
11	1 709,50
10	1 529,04
9	1 402,85
8	1 270,85
7	1 176,05
6	1 113,13
5	984,97
4	854,99
3	820,00
2	820,00
1	820,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4): 22,30 €.

4- Diuturnidades (cláusula 66.^a): 47,30 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 13,00 €.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2): 171 267,18 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 171 267,18 €.

8- Subsídio infantil (cláusula 95.^a, número 1): 29,06 €.

9- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 95.^a-A): 891,20 €.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 32,31 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 45,67 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 56,74 €;

d) Ensino secundário: 68,91 €;

e) Ensino superior: 78,95 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	57,54 €	37,40 €	17,25 €
	Parcial	28,76 €	8,65 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	36,19 €	18,10 €	0,00 €
	Parcial	18,10 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	138,08 €	86,30 €	34,52 €
	Parcial	69,04 €	17,25 €	0,00 €

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores da contribuição mensal para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valor em euros):

Por cada trabalhador no ativo	144,76 €
Por cada reformado	100,10 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do ACT do sector bancário para a pensão de sobrevivência	43,32 €

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2025

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

Grupos A e B - 1 014,52 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
18	3 251,55
17	2 940,09
16	2 735,38
15	2 520,00
14	2 299,89

13	2 087,32
12	1 911,50
11	1 760,79
10	1 574,91
9	1 444,94
8	1 308,98
7	1 211,33
6	1 146,52
5	1 014,52
4	880,64
3	870,00
2	870,00
1	870,00

- 3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4): 22,97 €.
- 4- Diuturnidades (cláusula 66.^a): 48,72 €.
- 5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 14,00 €.
- 6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2): 176 405,20 €.
- 7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 176 405,20 €.
- 8- Subsídio infantil (cláusula 95.^a, número 1): 29,93 €.
- 9- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 95.^a-A): 917,94 €.
- 10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96.^a, número 1):
- a)* 1.º ciclo do ensino básico: 33,28 €;
- b)* 2.º ciclo do ensino básico: 47,04 €;
- c)* 3.º ciclo do ensino básico: 58,44€;
- d)* Ensino secundário: 70,98 €;
- e)* Ensino superior: 81,32 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	59,27 €	38,52 €	17,77 €
	Parcial	29,62 €	8,91 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	37,27 €	18,65 €	0,00 €
	Parcial	18,65 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	142,22 €	88,89 €	35,55 €
	Parcial	71,11 €	17,77 €	0,00 €

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores da contribuição mensal para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valor em euros):

Por cada trabalhador no ativo	149,10 €
Por cada reformado	103,10 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do ACT do sector bancário para a pensão de sobrevivência	44,62 €

Lisboa, 27 de março de 2025.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, presidente da direção do SNQTB.

João Tiago Maia Barros Silva Teixeira, membro da direção do SNQTB.

Pela Oitante, SA:

Alberto Manuel Loureiro da Costa, e

Luis Manuel Delgado Duarte, ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito geográfico**

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo é vertical e aplica-se à Oitante, SA, aplicando-se ao setor bancário, adiante designada por empresa e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 29 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço da empresa ou do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia 1 de janeiro de 2020.

2- O período de vigência deste acordo, incluindo a tabela, é de 12 meses.

3- Findo o período de vigência, o acordo renova-se por iguais períodos de 12 meses, salvo se alguma das

partes o fizer cessar por comunicação dirigida à outra com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do termo do período inicial ou de qualquer renovação, caso em que cessa a sua vigência no termo do período inicial ou da renovação que se encontre em curso.

4- No caso de renovação nos termos do número anterior, a tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

- a) Retribuição mensal efetiva;
- b) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 88.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelo sindicato signatário e outros três pela empresa.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

A empresa e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, na empresa, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários, no conselho diretivo do SNQTB Saúde ou de secretário-geral ou de presidente de central sindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizado:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores: Um, com crédito de horas mensal correspondente a oito dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores: Um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores: Dois, a tempo inteiro;
- d) Mais de 200 trabalhadores: Três, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos no sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a empresa o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea *k*) do número 2 da cláusula 49.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direção do sindicato.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com exceção do acréscimo remuneratório por trabalho noturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de atividade sindical na empresa, devem ser observadas as regras seguintes:

- a) Poder eleger um delegado sindical em cada estrutura orgânica dentro dos limites previstos na lei;
- b) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente sempre que o requeiram;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contato com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remete-o ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, a empresa deve enviar, em suporte informático, ao sindicato respetivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a empresa.

5- As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula 66.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nas instituições subscritoras do acordo coletivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito e pela FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012 e revogado em 8 de agosto de 2016 (de ora em diante acordo coletivo de trabalho do setor bancário), nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com atividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições para-bancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas inspeções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respetivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente para a promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores desempregados de muito longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A empresa deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomará a categoria ou as funções que detinha ou que, entretanto, tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

b) Prestar ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em dois grupos:

a) Grupo A - Integra os trabalhadores com funções diretivas;

b) Grupo B - Integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respetivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, a empresa deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

1- Os totais globais apurados no grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

2- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

3- No caso em que o número de trabalhadores colocados no grupo B seja inferior a 10, as promoções de nível nesse grupo podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

4- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 6.^a do acordo de empresa outorgado pelo BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 (de ora em diante designado por acordo de empresa BANIF).

5- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, a empresa pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

- 1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.
- 2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.
- 3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.
- 4- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

- 1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.
- 2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

- 1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.
- 2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.
- 4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

- 1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pela empresa.
- 2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

- 1- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para:

- a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;
- b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, a empresa custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na lei para as deslocações, em viatura própria, dos trabalhadores das empresas públicas, aplicado:

- i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou
- ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Em situações especiais, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A empresa e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

3- A empresa pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela empresa, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: *(i)* os serviços de informática; *(ii)* os centros de contacto, cobrança, atendimento por telefone, videoconferência ou *internet*; *(iii)* os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa; *(iv)* outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

b) Outros serviços distintos dos referidos na alínea anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: Aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrompida ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: Aquele em que a prestação de trabalho se efetua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala preestabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 42.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 38.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado na empresa é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
 - b) 2 horas por dia normal de trabalho;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.
- 3- A nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.
- 4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela empresa ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.
- 5- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
- 6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:
- a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;
 - b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;
 - c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.
- 7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:
- a) Com deficiência ou doença crónica;
 - b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 39.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

- 1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.
- 2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.
- 3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:
- a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;
 - b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;
 - c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.
- 4- Nos casos previstos na alínea a) do número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 40.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

- 1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:
- a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;
 - b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;
 - c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.
- 2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a empresa, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 41.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 46.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da empresa um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 47.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 48.^a

Suspensão 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 e prova do mesmo à empresa.

2- No 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, pela empresa, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 45.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, 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.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 49.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 45.^a

SECÇÃO V

FaltasCláusula 49.^a**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral do sindicato e de 3 dias úteis para os demais órgãos;

l) A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

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

Cláusula 50.^a**Efeitos das faltas**

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

c) As previstas na alínea j) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio-dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 53.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 54.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 56.^a

Regalias do trabalhador-estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a empresa pode participar os mesmos.

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 57.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 58.^a

Definição de retribuição

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

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

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

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é majorada, de acordo com a prática seguida sobre esta matéria pelo BANIF - Banco Internacional do Funchal,

SA, de modo que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos na empresa ou no sector bancário após 1 de janeiro de 2007.

Cláusula 59.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

- a) *Retribuição mínima de ingresso*: A fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A e B e constante do anexo II ao presente acordo;
- b) *Retribuição de base*: A fixada na tabela constante do anexo II;
- c) *Retribuição mínima mensal*: A retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- d) *Retribuição mensal efetiva*: A retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função previstos neste acordo;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

- a) Remuneração por trabalho suplementar;
- b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;
- d) Subsídio de refeição;
- e) Participação nos lucros de exercício;
- f) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 60.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo *Rm* a retribuição mensal efetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

Cláusula 61.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho noturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 62.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 63.^a**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 64.^a**Remuneração de trabalho noturno**

1- A remuneração de trabalho noturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 65.^a**Remuneração de trabalho suplementar**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %.

b) Noturno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 67.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 67.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 66.^a**Diuturnidades**

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respetiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço do sindicato, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 68.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A empresa paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagará-lhe 0,50 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), a empresa aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 69.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no acordo coletivo de trabalho do setor bancário, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no acordo coletivo de trabalho do setor bancário.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 70.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respetivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

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

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

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 71.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra empresa nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova empresa implica o regresso do trabalhador à empresa de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 72.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

- 1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 74.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

- 1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
- 2- 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.

Cláusula 75.^a

Sanções aplicáveis

- 1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, 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, exceto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;
 - f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.
- 3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.
- 4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.
- 5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.
- 6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
 - d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
 - e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;
 - f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.
- 3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 77.^a

Registo e comunicação de sanções

- 1- A empresa mantém devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.
- 2- O registo deve ser efetuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.
- 3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 78.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

- 1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
- 2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.
- 3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.
- 4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, ao sindicato.
- 5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.
- 6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.
- 7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 74.^a
- 8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta 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.

Cláusula 79.^a

Suspensão preventiva

- 1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.
- 2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.
- 3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 80.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

- 1- O trabalhador dispõe de quinze 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.
- 2- A empresa, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligên-

cias probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 81.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 82.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 74.^a;
- b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;
- c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;
- d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 80.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 80.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 83.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e segurança e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve assegurar, nas ações de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 85.^a

Segurança e saúde no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 86.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 87.^a

Regime de Segurança Social

Todos os trabalhadores da empresa estão abrangidos pelo regime geral de Segurança Social.

Cláusula 88.^a**Regime de pensão complementar**

1- Os trabalhadores beneficiam ainda de um regime complementar de segurança social, constante dos planos de pensões de contribuição definida, previstos no presente acordo e doravante designados, no seu conjunto, por regime de pensão complementar, sem prejuízo do disposto na cláusula 107.^a

2- Os planos de pensões referidos no número anterior garantem aos trabalhadores uma pensão complementar em caso de reforma por velhice, por invalidez e por morte, bem como os benefícios resultantes das contribuições por si efetuadas, de acordo com as regras deles constantes e são obrigatoriamente financiados por um ou mais fundos de pensões.

3- Os fundos de pensões a que se refere o número anterior são constituídos por um património exclusivamente afeto ao financiamento do regime de pensões complementar e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

4- Os planos de pensões que são de contribuição definida são contributivos, pelo que os trabalhadores também efetuam contribuições próprias, que se adicionam às contribuições da empresa.

Cláusula 89.^a**Direitos adquiridos e portabilidade**

1- Os benefícios complementares de Segurança Social previstos nos planos de pensões de contribuição definida, constituídos pelas contribuições efetuadas pela empresa, conferem direitos adquiridos, mesmo em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a reforma por velhice, reforma flexibilizada, invalidez ou morte.

2- No caso dos trabalhadores contratados a termo, as contribuições da empresa apenas constituirão um direito adquirido daqueles se e quando o contrato de trabalho a termo se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3- Aos direitos adquiridos ao abrigo da presente cláusula aplica-se o regime de portabilidade previsto na lei.

Cláusula 90.^a**Contribuição da empresa**

1- Para os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2006, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantiveram ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, a contribuição da empresa corresponde a 4,5 % da remuneração de incidência.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2007, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantinham ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, a contribuição da empresa corresponde a 1,5 % da remuneração de incidência.

3- Para efeitos dos números 1 e 2 da presente cláusula a remuneração de incidência é constituída pelas seguintes prestações retributivas de natureza pecuniária:

- a) Retribuição de base;
- b) Diuturnidades;
- c) Retribuição especial por isenção de horário de trabalho;
- d) Complementos de retribuição relativos a majorações;
- e) Outros complementos de retribuição atribuídos pelo banco;
- f) Subsídio de férias;
- g) Subsídio de Natal.

4- Não constituem, porém, prestações retributivas as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prémio de antiguidade ou de final de carreira;
- c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

- d) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
 - e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
 - f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efetuadas;
 - g) Subsídios de refeição;
 - h) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.
- 5- As contribuições efetuadas pela empresa em favor dos trabalhadores cessam no momento em que se extinguirem os respetivos contratos de trabalho.

Cláusula 91.^a

Contribuição dos trabalhadores

- a) Os trabalhadores contribuirão mensalmente com 1,5 % da remuneração de incidência, definida nos termos do número 3 da cláusula anterior, a qual será deduzida à respetiva remuneração.
- 2- Os trabalhadores admitidos no setor bancário até 31 de dezembro de 1994, que se mantinham ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e que abrangidos pelos planos de contribuição definida, terão direito a auferir um valor compensatório, atualizado anualmente, correspondente à contribuição referida no número anterior.

Cláusula 92.^a

Contribuição inicial

- 1- Para os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2006 que se mantiveram ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, o BANIF efetuou uma contribuição inicial individualizada para os planos de contribuição definida, calculada em função do valor da expectativa do complemento de pensão de velhice aos 65 anos de idade, previsto no plano de pensões em vigor a 31 de dezembro de 2006, apurado na avaliação atuarial reportada a essa data, deduzido do valor capitalizado das contribuições futuras do BANIF e dos trabalhadores, nos termos previstos naquela acordo de empresa e no contrato constitutivo do fundo de pensões, com o mínimo do montante das contribuições efetuadas pelo trabalhador nos termos do disposto na cláusula 137.^a-A do acordo coletivo de trabalho do setor bancário.
- 2- O montante efetivamente alocado à conta individual de cada trabalhador, nos termos do número anterior, constitui um direito adquirido e individualizado, na medida do respetivo financiamento.

Cláusula 93.^a

Prestações resultantes de contribuições da empresa

O regime de pensão complementar garante aos trabalhadores da empresa uma pensão complementar de reforma, em caso de velhice, invalidez e morte, nos termos nele previstos.

Cláusula 94.^a

Prestações resultantes de contribuições dos trabalhadores

Para além das situações previstas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito aos benefícios constituídos com as contribuições por ele efetuadas, de acordo com as regras estipuladas no regime de pensão complementar.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 95.^a

Subsídio infantil

- 1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.
- 2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.
- 3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.
- 4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, ou desta e bancário, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.
- 5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 95.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

- 1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.
- 2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 95.^a

Cláusula 96.^a

Subsídio de estudo

- 1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.
- 2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.
- 3- O trabalhador deve fazer prova junto da empresa da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.
- 4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Assistência médica

Cláusula 97.^a

Enquadramento

- 1- Apesar dos trabalhadores da empresa já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantêm-se abrangidos também pelo sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo, nos termos dos números e cláusulas seguintes.
- 2- O Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS - Constitui entidade autónoma, dotada das verbas referidas nas cláusulas 99.^a e 100.^a, e é gerido pelo sindicato ou outra associação sindical que o venha a substituir.
- 3- O SAMS proporciona aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 98.^a

Beneficiários

- 1- São beneficiários do SAMS, independentemente de filiação sindical:
 - a) Os trabalhadores da empresa e respetivos familiares;
 - b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço da empresa ou do ex-BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA e respetivos familiares;
 - c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.
- 2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.
- 3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do setor bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.
- 4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfilieem continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados nos termos definidos nos respetivos regulamentos e mediante o pagamento da respetiva contribuição.
- 5- Para efeitos do disposto nos números anteriores consideram-se familiares:
 - a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
 - b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;
 - c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.
- 6- São também beneficiários do SAMS os ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por protocolos de adesão celebrados entre a empresa e o sindicato subscritor do presente acordo.
- 7- Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo da empresa será pago antecipadamente.

Cláusula 99.^a

Contribuições a cargo da empresa

- 1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da empresa constam do anexo IV.
- 2- As contribuições referidas no número anterior são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.
- 3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4. alínea a), do acordo coletivo de trabalho do sector bancário.

Cláusula 100.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

- 1- As contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores obedecem às seguintes regras:
 - a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência, mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: A verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
 - b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou velhice: A verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença ou pensão que auferirem da Segurança Social;
 - c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no

momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 99.^a que estaria a cargo da empresa;

e) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 101.^a

Contribuições para o SAMS de reformados

1- Para o cálculo das contribuições para o SAMS dos trabalhadores reformados consideram-se os valores da pensão efetivamente recebida, que integra a pensão da Segurança Social e a pensão complementar prevista no presente acordo, decorrente quer das contribuições da empresa, quer das contribuições dos trabalhadores.

2- As contribuições para o SAMS, a efetuar nos termos do número anterior, terão lugar no momento em que sejam disponibilizados aos beneficiários os montantes sobre que incidem, independentemente do recebimento ocorrer sob a forma de capital ou de prestações mensais, nos termos do plano de pensões aplicável.

Cláusula 102.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

A empresa remeterá ao SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 1 da cláusula 99.^a e no número 1 da cláusula 100.^a

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 103.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de parentalidade legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições transitórias

Cláusula 104.^a

Exercício da atividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 105.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo coletivo de trabalho do sector bancário.

Cláusula 106.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo da empresa ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea *a)* do número 4 da cláusula 144.^a do acordo coletivo de trabalho do setor bancário, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo IV.

Cláusula 107.^a**Regime de reforma de benefício definido**

Aos trabalhadores da empresa que, à data da entrada em vigor do presente acordo, se mantenham abrangidos pelo regime de reforma de benefício definido, aplicam-se as cláusulas do ACT, assinado por várias instituições de crédito e a FSIB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, que compõem o dito regime, designadamente as cláusulas 94.^a a 103.^a do referido acordo.

TÍTULO VII

Disposições finaisCláusula 108.^a**Âmbito de aplicação**

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação do acordo coletivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito e pela FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011 e também a aplicação do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008, deixando de ser aplicáveis aos trabalhadores da empresa transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 109.^a**Aplicação no tempo**

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 110.^a**Manutenção dos direitos adquiridos**

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 111.^a**Reclassificação dos trabalhadores**

Os trabalhadores são reclassificados de acordo com o anexo V.

Cláusula 112.^a**Envio de documentos, mapas e registos**

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e o sindicato representado podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 113.^a**Normas imperativas**

As disposições do presente acordo aplicam-se apenas nos casos em que normas imperativas, decorrentes designadamente do facto de a empresa se tratar de empresa pública, não imponham, para o efeito, um regime diferente.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Sub-diretor	13
Grupo B	Comercial	Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5

Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Assistente comercial - Desempenha funções de atendimento de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente

ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2024

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

Grupos A e B - 984,97 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
18	3 156,84
17	2 854,46
16	2 655,71
15	2 446,60
14	2 232,90
13	2 026,52
12	1 855,83
11	1 709,50
10	1 529,04
9	1 402,85
8	1 270,85
7	1 176,05

6	1 113,13
5	984,97
4	854,99
3	820,00
2	820,00
1	820,00

- 3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4): 22,30 €.
- 4- Diuturnidades (cláusula 66.^a): 47,30 €.
- 5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 13,00 €.
- 6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2): 171 267,18 €.
- 7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 171 267,18 €.
- 8- Subsídio infantil (cláusula 95.^a, número 1): 29,06 €.
- 9- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 95.^a-A): 891,20 €.
- 10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96.^a, número1):
- a) 1.º ciclo do ensino básico: 32,31 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico: 45,67 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico: 56,74 €;
- d) Ensino secundário: 68,91 €;
- e) Ensino superior: 78,95 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	57,54 €	37,40 €	17,25 €
	Parcial	28,76 €	8,65 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	36,19 €	18,10 €	0,00 €
	Parcial	18,10 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	138,08 €	86,30 €	34,52 €
	Parcial	69,04 €	17,25 €	0,00 €

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores da contribuição mensal para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valor em euros):

Por cada trabalhador no ativo	144,76 €
Por cada reformado	100,10 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do ACT do sector bancário para a pensão de sobrevivência	43,32 €

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2025

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

Grupos A e B - 1014,52 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
18	3 251,55
17	2 940,09
16	2 735,38
15	2 520,00
14	2 299,89
13	2 087,32
12	1 911,50
11	1 760,79
10	1 574,91
9	1 444,94
8	1 308,98
7	1 211,33
6	1 146,52
5	1 014,52
4	880,64
3	870,00
2	870,00
1	870,00

- 3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4): 22,97 €.
- 4- Diuturnidades (cláusula 66.^a): 48,72 €.
- 5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 14,00 €.
- 6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2): 176 405,20 €.
- 7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 176 405,20 €.
- 8- Subsídio infantil (cláusula 95.^a, número 1): 29,93 €.
- 9- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 95.^a-A): 917,94 €.
- 10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96.^a, número 1):
- a) 1.º ciclo do ensino básico: 33,28 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico: 47,04 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico: 58,44€;
- d) Ensino secundário: 70,98 €;
- e) Ensino superior: 81,32 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	59,27 €	38,52 €	17,77 €
	Parcial	29,62 €	8,91 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	37,27 €	18,65 €	0,00 €
	Parcial	18,65 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	142,22 €	88,89 €	35,55 €
	Parcial	71,11 €	17,77 €	0,00 €

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores da contribuição mensal para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valor em euros):

Por cada trabalhador no ativo	149,10 €
Por cada reformado	103,10 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do ACT do sector bancário para a pensão de sobrevivência	44,62 €

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

ANEXO V

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais Acordo de empresa novo	Correspondência com categorias Acordo de empresas BANIF
A	Diretiva	Diretor	Diretor
		Diretor adjunto	Diretor adjunto
		Subdiretor	Subdiretor
B	Comercial	Assistente comercial	Subgerente Gestor de cliente* (Grupo I)
	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspetor chefe Técnico grau II/Analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Assistente de direção Inspetor Gerente Técnico grau III Cambista
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspetor/Inspetor adjunto Analista informática/Analista de OM Técnico grau IV Promotor comercial Gestor de cliente* Programador informática Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção Gestor de cliente*
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Subchefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe setor/Subchefe secção/Subchefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I) Telefonista/Rececionista/Auxiliar especialista (Grupo II)

* Os trabalhadores com a categoria de gestor de cliente (até ao nível 7, inclusive) podem ser reclassificados na categoria de assistente comercial ou na categoria de assistente técnico consoante o núcleo das funções exercidas.

Os trabalhadores com a categoria de gestor de cliente (nível 8 ou superior) são reclassificados na categoria de técnico de grau IV.

Lisboa, 27 de março de 2025.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, presidente da direção do SNQTB.

João Tiago Maia Barros Silva Teixeira, membro da direção do SNQTB.

Pela Oitante, SA:

Alberto Manuel Loureiro da Costa e

Luís Manuel Delgado Duarte, ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Depositado a 5 de junho de 2025, a fl. 106 do livro n.º 13, com o n.º 165/2025, 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 MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras

A MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2024, alteram o referido AE nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 7.ª, a cláusula 43.ª, a cláusula 48.ª, a cláusula 50.ª (com introdução de um novo número 8), a cláusula 51.ª, a cláusula 53.ª, o anexo II e o anexo III do AE outorgado entre a MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2024, passam a ter a redação seguinte:

Cláusula 7.ª

(Estágios de ingresso)

1- (...)

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em período de estágio será o correspondente a 80 % da retribuição mínima da categoria profissional para a qual estagiam, nos termos do anexo II (Tabela salarial), sendo sempre assegurado o valor correspondente o da retribuição mínima mensal garantida.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 43.ª

(Prémio de permanência)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- O trabalhador deverá comunicar a opção no final do mês em que é informado sobre o prémio de permanência indicado no número 2, podendo escolher entre uma das seguintes opções:

a) Recebimento do prémio em dinheiro, conforme determinado no número 2;

b) Contribuição adicional de valor equivalente, para o Plano Individual de Reforma;

c) Contribuição adicional de valor equivalente, para apoio infantil e escolar a usufruir nos anos seguintes, segundo opção do trabalhador.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 48.ª

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a MUDUM

Seguros garantirá ao trabalhador a sua retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- (...)

Cláusula 50.^a

(Apoio infantil e escolar)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- Às situações de filho com incapacidade cognitiva, neurodivergência abrangendo o espectro do autismo e/ou doença mental que não frequente estabelecimento de ensino, independentemente da idade, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e seja totalmente dependente deste, a comparticipação nas despesas tem o valor de 170,00 €.

Cláusula 51.^a

(Apoio à natalidade e adoção)

1- Pelo nascimento ou adoção de filhos, os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, têm direito a um prémio no valor de 525,00 € a ser pago pela MUDUM Seguros em dinheiro ou através de vale.

2- (...)

Cláusula 53.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

1- (...)

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses e é de 525,00 € quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, até ao limite máximo total de 1050,00 €.

3- (...)

ANEXO II

1- Tabela salarial

Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de janeiro de 2025:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 908,00 €
B	2 008,00 €
C	1 442,50 €
D1	1 570,50 €
D2	1 502,50 €
E1	1 442,50 €
E2	1 364,00 €
F	1 235,50 €
G	908,50 €

2- Subsídio de refeição:

Subsídio diário de refeição: 12,70 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores para 2025
Despesas de serviço em Portugal	
Por diária completa	86,59 €
Refeição isolada	14,44 €
Dormida e pequeno-almoço	57,72 €
Valor por km	0,52 €
Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	173,15 €

Artigo 2.º

As alterações do AE efetuadas no artigo anterior são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre a empresa outorgante e os 94 trabalhadores que neles prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por adesão, que venha a ser efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 24 de abril de 2025.

Os outorgantes:

Pela MUDUM - Companhia de Seguros, SA, NIPC - 503 718 092, representada por:

Afonso de Castro Barbosa Themudo Barata, na qualidade de administrador delegado.*Sara Cristina Godinho Saraiva Cerdeira*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), NIPC - 500 952 205, representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção, membro da direção executiva.*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado a 4 de junho de 2025, a fl. 106 do livro n.º 13, com o n.º 163/2025, 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 COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado

A presente revisão altera o acordo de empresa publicado na íntegra in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020, com posteriores alterações constantes nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2022 e n.º 30, de 15 de agosto de 2024.

CAPÍTULO I

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

1- O presente acordo de empresa, doravante simplesmente designado por AE, obriga, por um lado, representada pela outorgante COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço naquelas escolas representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo um empregador e trinta e um trabalhadores.

2- Para efeitos do presente AE, entende-se por escolas profissionais os estabelecimentos de ensino privado cuja criação, organização, funcionamento e regime de cofinanciamento são regulamentados pelo Ministério da Educação, nos termos do Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho.

3- O presente acordo abrange a área do município de Almada e outras áreas do território nacional.

Cláusula 2.^a**Vigência**

(...)

2- As remunerações mínimas das tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e poderão ser revistas anualmente.

(...)

CAPÍTULO VI

Retribuições

(...)

Cláusula 50.^a-A**Subsídio de função**

Os trabalhadores que desempenhem funções que não tenham enquadramento nas categorias profissionais previstas no presente AE, tem direito a um subsídio de função no valor de 110,00 €.

(...)

ANEXO III

Tabelas salariais de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

A - Professores licenciados e profissionalizados e psicólogo

Nível	Tempo serviço (Antiguidade)	Permanência (Anos)	Remuneração por níveis
			A - Professores licenciados e profissionalizados e psicólogo
A8	0 a 4	5 anos	1 323,00 €
A7	5 a 9	5 anos	1 502,00 €
A6	10 a 14	5 anos	1 619,00 €
A5	15 a 19	5 anos	1 876,00 €
A4	20 a 25	6 anos	2 080,00 €
A3	26 a 31	6 anos	2 240,00 €
A2	32 a 35	4 anos	2 531,00 €
A1	36		3 208,00 €

B - Professores licenciados não profissionalizados

Nível	Tempo serviço (Antiguidade)	Permanência (Anos)	Remuneração por níveis
			B - Professores licenciados não profissionalizados
B8	0 a 4	5 anos	1 124,00 €
B7	5 a 9	5 anos	1 165,00 €
B6	10 a 14	5 anos	1 225,00 €
B5	15 a 19	5 anos	1 302,00 €
B4	20 a 25	6 anos	1 495,00 €
B3	26 a 31	6 anos	1 596,00 €
B2	32 a 35	4 anos	1 754,00 €
B1	36		2 123,00 €

ANEXO IV

Não docentes

Anos	Assistente educativo		Assistente administrativo/ Técnico informática		Técnico superior de contabilidade	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	8	870,00 €	8	932,00 €	8	1 108,00 €
1						
2						
3						
4						
5	7	891,00 €	7	984,00 €	7	1 274,00 €
6						
7						
8						
9						
10	6	911,00 €	6	1 036,00 €	6	1 326,00 €
11						
12						
13						
14						
15	5	932,00 €	5	1 088,00 €	5	1 440,00 €
16						
17						
18						
19						
20	4	953,00 €	4	1 139,00 €	4	1 554,00 €
21						
22						
23						
24						
25	3	974,00 €	3	1 191,00 €	3	1 657,00 €
26						
27						
28						
29						
30	2	994,00 €	2	1 243,00 €	2	1 761,00 €
31						
32						
33						
34						
35	1	1 015,00 €	1	1 295,00 €	1	1 864,00 €

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente acordo de empresa, doravante simplesmente designado por AE, obriga, por um lado, a outorgante COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL, entidade proprietária da Escola Profissional de Educação para o Desenvolvimento, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço naquela escola, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo um empregador e trinta e um trabalhadores.

2- Para efeitos do presente AE, entende-se por escolas profissionais os estabelecimentos de ensino privado cuja criação, organização, funcionamento e regime de cofinanciamento são regulamentados pelo Ministério da Educação, nos termos do Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho.

3- O presente acordo abrange a área do município de Almada e outras áreas do território nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência mínima de 2 anos.

2- As remunerações mínimas das tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e poderão ser revistas anualmente.

3- O presente AE manter-se-á em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1- O presente AE pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com uma antecedência de, pelo menos, três meses da data do termo de vigência.

2- Com a denúncia, deve ser apresentada uma proposta negocial de revisão, devendo a outra parte responder no prazo de 30 dias, contados a partir da data da sua receção.

3- As negociações terão início nos 15 dias seguintes à receção da resposta à proposta.

Cláusula 4.^a

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que o presente AE representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo acordo.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos empregadores

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;

d) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

e) Prestar aos trabalhadores e aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, os elementos de informação por estes solicitados e relativos ao cumprimento de obrigações resultantes do presente AE;

f) Proceder à cobrança das quotizações sindicais, mediante dedução no salário respetivo, àqueles trabalhadores que, mediante declaração formal junto do sindicato e da entidade empregadora, assim o requeiram e autorizem, remetendo-as às respectivas organizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte;

g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades e dentro dos limites estabelecidos na lei;

h) Proporcionar aos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, condições que lhes facilitem o acesso e a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional de reconhecido interesse para o exercício da sua atividade profissional;

i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua atividade;

j) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificado de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

k) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis.

2- O empregador deve ainda proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres gerais dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes do presente contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Prestar, verbalmente ou por escrito, conforme for definido pelo competente órgão pedagógico da escola, as informações de que disponha sobre alunos/formandos;

d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea *g)* da cláusula 5.^a, até 30 dias após o termo do respetivo curso;

e) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;

f) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis;

g) No que respeita aos psicólogos e demais trabalhadores que desempenhem na instituição atividades de orientação ao longo da vida a alunos, formandos ou restantes utentes da entidade empregadora deverão abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento;

h) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e dos equipamentos;

i) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de cooperação e respeito mútuo entre docentes/formadores, alunos/formandos, encarregados de educação e pessoal não docente;

j) Participar, no âmbito das suas competências, na organização do projeto educativo e das atividades educativas, bem como assegurar a sua concretização e realização;

k) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

2- São deveres específicos dos professores e formadores:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem com observância dos programas definidos, do projeto educativo, das diretrizes estabelecidas no regulamento interno da escola e das orientações emanadas dos órgãos de direção pedagógica do estabelecimento;

b) Aceitar, até ao termo do ano escolar, sem agravamento do horário normal de trabalho, o serviço de aulas ou de exames, mesmo se referentes a turmas que hajam leccionado ou que tenham deixado de poder ser assegurados pelos adequados elementos do corpo docente, em virtude de se encontrarem em serviço oficial ou sindical;

c) Aceitar a nomeação para serviço de exames e/ou provas de aptidão, segundo a legislação aplicável;

d) Assistir às reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento, desde que a marcação não colida

com obrigações inadiáveis legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores/formadores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

e) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;

f) Abster-se de lecionar particularmente os seus próprios alunos, bem como os alunos que estejam ou tenham estado matriculados, nesse ano, no estabelecimento de ensino em que presta serviço.

3- O docente incumbido das tarefas a que se refere a alínea *b)* do número anterior, deve ser informado com, pelo menos, 24 horas de antecedência do início das mesmas, salvo quando a ausência do docente impedido não for conhecida ou previsível.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa deste exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo o empregador, nestes casos, custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pelo empregador ou terceiros, por ele indicados;

f) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores quando seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

g) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei;

h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores e/ou diminuir-lhes a retribuição;

i) Forçar, ou voluntariamente induzir o trabalhador a praticar actos contrários à ética e deontologia profissional;

j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

k) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos/formandos e/ou respetivos familiares;

n) Interferir em aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo das orientações e verificações que constituem competência específica e própria da direção pedagógica;

o) Impor a obrigação de lecionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;

p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias, já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, na sua maioria, ao mesmo empregador, singular ou coletivo.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Admissão, acesso, categorias profissionais e carreiras

Cláusula 9.^a

Condições de admissão e de acesso

As condições de admissão e de acesso para cada um dos grupos profissionais são as constantes dos anexos II e III.

Cláusula 10.^a

Profissões, categorias profissionais e promoções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo II.

2- A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores, dos empregadores interessados, ou mesmo oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 79.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, constituirão parte integrante do presente AE.

3- A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional, deverá obrigatoriamente fixar o respetivo nível na tabela de remunerações mínimas.

4- Na promoção de trabalhadores, aplica-se o disposto no anexo III deste AE.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é definido nos termos do disposto nos anexos I, II e III.

2- A aquisição de grau superior ou equiparado que determine reclassificação na carreira do docente ou do formador, produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove, em tempo oportuno.

3- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos docentes ou formadores excepto se a entidade empregadora entender o contrário, respeitando sempre o princípio da igualdade.

4- Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, formadores, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

5- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

6- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

7- Não têm acesso à carreira docente os professores vinculados ao ensino público e a exercerem funções no ensino profissional privado, em regime de acumulação.

8- Para efeitos, do número anterior não se considera regime de acumulação a prestação de serviço em outro estabelecimento de educação, desde que no conjunto não ultrapasse o limite máximo de horário letivo previsto na cláusula 17.^a

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado considera-se feita a título experimental, com a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores com funções pedagógicas ou que exerçam cargos de complexidade técnica

ca, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- 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.

3- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

4- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa justa, não havendo direito a indemnização.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

7- O disposto nos números anteriores não é aplicável, entendendo-se que a admissão é definitiva desde o início, quando o trabalhador for admitido, em resultado de promessa de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador.

8- A promessa de contrato de trabalho referida no número anterior, só é válida se constar de documento no qual se expresse a vontade por parte do empregador em celebrar um contrato definitivo.

9- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, sendo que se nada for acordado o período será de 180 dias.

Cláusula 13.^a

Contratação a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária do estabelecimento de ensino:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excepcional de atividade do estabelecimento de ensino;

f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto nas situações referidas no número anterior com excepção da alínea *d)*.

4- Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre os empregadores e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se aqueles forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados ao mesmo empregador através de contrato por tempo indeterminado.

5- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

6- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excepcional da atividade do estabelecimento de ensino, após a cessação do contrato;

c) Atividade sazonal;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

7- Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

8- O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

- a) Os elementos de identificação de ambas as partes;
- b) Atividade contratada e categoria profissional;
- c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;
- d) Local, horário e período normal de trabalho;
- e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;
- f) Duração do período experimental, quando exista;
- g) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- h) Data da celebração.

9- No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo, a entidade empregadora comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

10- Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

11- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

12- Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho, trabalho suplementar e trabalho noturno

Cláusula 14.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação.

Cláusula 15.^a

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de 38 horas, salvo nos casos seguintes:

- a) Psicólogos - 35 horas, sendo 23 de atendimento directo.

Por atendimento directo entende-se todas as atividades com os alunos/formandos, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes 12 horas destinam-se à preparação das atividades de intervenção psicológica;

- b) Trabalhadores com funções docentes - 35 horas, compreendendo estas uma componente letiva e uma não letiva.

2- Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3- A duração diária e semanal do serviço docente prestado no estabelecimento afere-se em tempo global, de modo ininterrupto, pelas horas de entrada e de saída do estabelecimento de ensino, nele se incluindo, sem prejuízo dos respetivos limites legais, as componentes letiva e não letiva a nível do estabelecimento.

Cláusula 16.^a

Limitações à redução da duração do tempo de trabalho dos trabalhadores com funções docentes

1- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

2- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos na cláusula 18.^a, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que teve no ano anterior, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, ou diminuição comprovada de alunos/formandos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato de trabalho, com o acordo do trabalhador, ser convertido em contrato a tempo parcial, enquanto se mantiver o facto que deu origem à redução, e desde que esgotada a possibilidade de atribuição de serviço equiparado a letivo.

4- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à redução, enquanto ela se mantiver.

Cláusula 17.^a

Componente letiva

1- A componente letiva são 22 horas a que correspondem 1100 minutos

2- Em caso de necessidade, designadamente decorrente da estrutura dos cursos, disponibilidade variada de formadores ou das exigências da formação em contexto de trabalho, devidamente fundamentada pela direção pedagógica, poderá a componente letiva prevista no número 2 variar, não podendo quando por excesso, ultrapassar as 28 horas.

3- A variação prevista no número anterior terá de respeitar a média anual de 22 horas letivas semanais, considerando-se, para este efeito, o número de semanas letivas que resulta do calendário escolar anualmente definido pelo estabelecimento de ensino, que não poderá exceder as 38 semanas nem 836 horas de trabalho letivo.

4- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais do que um estabelecimento de ensino.

5- A retribuição relativa ao acréscimo do período de trabalho letivo semanal, referido no ponto 4, é calculada multiplicando o número de horas letivas pelo valor da hora semanal.

Cláusula 18.^a

Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente letiva determinada nos termos da cláusula anterior.

2- A componente não letiva abrange o trabalho a nível individual e a nível do estabelecimento de ensino.

3- A prestação do trabalho da componente não letiva, a nível individual, é da exclusiva responsabilidade do docente, quanto à sua organização, estruturação e gestão, sem prejuízo das orientações pedagógicas adoptadas no estabelecimento, nomeadamente quanto às metodologias de ensino e quanto aos critérios gerais e prazos de avaliação e tem uma duração mínima de 10 horas semanais.

4- O trabalho a nível individual compreende:

- a) Preparação de aulas, de apoios educativos e de outras atividades na componente letiva;
- b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem.

5- A componente não letiva de trabalho a nível do estabelecimento de ensino deve integrar-se nas respectivas estruturas pedagógicas com o objectivo de contribuir para a realização do projeto educativo da escola e a plena satisfação das necessidades educativas dos alunos.

6- A distribuição do serviço docente não letivo a nível do estabelecimento é determinada pelo órgão diretivo ou pela direção pedagógica.

7- A componente não letiva de trabalho a nível do estabelecimento de ensino compreende:

- a) Desenvolvimento e colaboração em atividades, designadamente as previstas no plano de atividades e no projeto educativo;
- b) Apoio educativo e reforço das aprendizagens, apoio a projetos nacionais e internacionais;
- c) Informação e orientação educacional dos alunos em colaboração com as famílias e com as estruturas escolares locais e regionais;
- d) Participação em reuniões de natureza pedagógica regularmente convocadas;
- e) Participação, devidamente autorizada, em acções de formação contínua que incidam sobre conteúdos de natureza científico-didáctica com ligação à matéria curricular leccionada, bem como as relacionadas com as necessidades de funcionamento da escola definidas no respetivo projeto educativo ou plano de atividades;

- f) Realização de estudos e de trabalhos de investigação que entre outros objetivos visem contribuir para a promoção do sucesso escolar e educativo;
- g) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica;
- h) Produção de materiais pedagógicos;
- i) Reuniões com encarregados de educação;
- j) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação da direção do estabelecimento de ensino;
- l) Serviço de exames, júris de avaliação ou de provas de aptidão profissional e reuniões de avaliação.

Cláusula 19.^a**Componente não letiva dos docentes com horário incompleto**

1- A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

2- Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

- Cnli = Componente não letiva incompleta a determinar;
- Ha = Horário incompleto atribuído ao docente;
- Cnl = Número de horas da componente não letiva do horário completo;
- Hn = Número de horas letivas semanais normais do horário completo.

Cláusula 20.^a**Redução do horário letivo dos docentes com funções especiais**

1- Quando nos estabelecimentos de ensino forem atribuídas aos professores funções especiais, os respetivos horários serão reduzidos por cargo ou função de:

- a) Orientador educativo de turma - 2 horas por turma;
- b) Coordenador de curso - Uma hora por cada turma a que acresce 4 horas por turma durante o período da formação em contexto de trabalho.

Cláusula 21.^a**Coordenadores****A) Coordenador de curso****Competências:**

1- O coordenador de curso é o formador que, pela sua competência, experiência e ligação ao mundo do trabalho, reúne as condições para potenciar a exploração interdisciplinar do plano curricular.

2- O coordenador de curso é designado anualmente pelo órgão de administração e gestão da escola.

3- São funções do coordenador/diretor de curso:

- a) Elaborar a relação de equipamentos, recursos didáticos, materiais e consumíveis necessários ao curso que coordena;
- b) Promover e coordenar reuniões de área ou interdisciplinares, por sua iniciativa ou por determinação dos órgãos de administração e gestão da escola, designadamente para preparação e planificação do ano escolar;
- c) Participar activamente na conceção, planificação e desenvolvimento de atividades interdisciplinares;
- d) Participar na determinação de necessidades de formação;
- e) Preparar e acompanhar os estágios e a formação em contexto de trabalho real, nos termos definidos pelos órgãos de administração e gestão da escola;
- f) Propor a realização de acções de formação contínua, no âmbito da sua área;
- g) Orientar a conceção e o desenvolvimento das provas de aptidão profissional e dos exames, no que respeita à sua qualidade, à adequação ao perfil profissional respetivo, às necessidades do mercado de trabalho e às condições logísticas disponíveis;
- h) Zelar pela manutenção e funcionalidade dos espaços afectos à formação na sua área;
- i) Avaliar, com o diretor pedagógico, a adequação dos conteúdos da formação e metodologias de ensino;

j) Participar nas acções de aproximação e de cooperação da escola com o meio empresarial, social e institucional promovidas pelos órgãos de administração e gestão da escola;

k) Colaborar activamente com os órgãos de administração e gestão da escola, na dinamização de atividades e na melhoria das condições físicas da formação;

l) Apoiar, sempre que necessário, os diretores de turma/orientadores educativos na sua relação com os formandos e com os pais e encarregados de educação.

B) Orientador educativo de turma

Competências:

1- Orientador educativo é, obrigatoriamente, um dos docentes/formadores da turma.

2- O orientador educativo de turma, enquanto coordenador do plano de trabalho da turma, é particularmente responsável pela adopção de medidas tendentes à melhoria das condições de aprendizagem e à promoção de um bom ambiente formativo.

3- São competências gerais do orientador educativo de turma:

a) Assegurar a articulação entre os docentes/formadores da turma e os formandos e os pais e encarregados de educação;

b) Colaborar na definição da orientação pedagógica do curso e da escola;

c) Executar as orientações da direção e do conselho pedagógico;

d) Coordenar o planeamento e apoiar a concretização de projetos de turma;

e) Preparar e divulgar a planificação do trabalho de turma junto dos formandos, dos docentes/formadores e dos pais e encarregados de educação;

f) Dar a conhecer o regulamento interno, promovendo o seu cumprimento;

g) Fomentar a interdisciplinaridade;

h) Desenvolver, com os docentes/formadores da turma, estratégias propiciadoras de sucesso escolar;

i) Coordenar o processo de avaliação dos formandos, garantindo o seu carácter globalizante e integrador;

j) Garantir aos pais e encarregados de educação, como forma de estimular o seu envolvimento no processo formativo e na vida da escola, informação actualizada sobre o aproveitamento, a assiduidade e o comportamento dos seus educandos; a calendarização do ano letivo, os critérios e princípios de avaliação, as normas internas de funcionamento, os apoios formativos disponíveis e demais atividades educativas previstas no PEE e organizadas pela escola;

k) Presidir ao conselho de turma.

4- São, ainda, funções do orientador educativo de turma:

a) Proceder à eleição do delegado e subdelegado de turma;

b) Marcar o dia e a hora para contactos semanais com a turma e com os pais/encarregados de educação;

c) Organizar o *dossier* de turma;

d) Assegurar o registo das faltas dos formandos;

e) Preparar, coordenar e presidir às reuniões do conselho de turma;

f) Organizar as actas das reuniões do conselho de turma;

g) Validar as pautas e as fichas de registo dos formandos;

h) Lançar os termos;

i) Apresentar ao diretor pedagógico, no final de cada ano letivo, um relatório sobre as atividades da turma.

Cláusula 22.^a

Interrupção da atividade letiva nos cursos com planos curriculares homologados pelo Ministério da Educação

1- Durante os períodos de interrupção da atividade letiva, a distribuição do serviço docente para cumprimento das necessárias tarefas de natureza pedagógica ou organizacional, designadamente as de avaliação e planeamento, deve constar de um plano elaborado pelo órgão de direção executiva do estabelecimento de ensino do qual deve ser dado prévio conhecimento aos docentes.

2- Na elaboração do plano referido no número anterior deve ser tido em conta que os períodos de interrupção da atividade letiva podem ainda ser utilizados pelos docentes para a frequência de acções de formação e para a componente não letiva de trabalho individual.

3- Os períodos de interrupção de atividades letivas devem ter como referência o calendário escolar anualmente estabelecido pelo Ministério da Educação, tendo em conta as necessidades da gestão modular, da organização de planos de recuperação modular e da organização da formação em contexto de trabalho.

Cláusula 23.^a

Fixação do horário de trabalho

- 1- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.
- 2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
- 3- O empregador deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, de acordo com o disposto na cláusula 35.^a
- 4- O empregador fica obrigado a elaborar e a afixar, em local acessível, o mapa de horários de trabalho.

Cláusula 24.^a

Regras quanto à organização do horário dos docentes/formadores

- 1- Uma vez atribuído, o horário considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas, podendo variar, ao longo do ano, nos termos da cláusula 18.^a, para assegurar as necessidades de ajustamento com as disponibilidades dos formadores da componente técnica, da gestão modular das disciplinas ou de ajustamento nos períodos de formação em contexto de trabalho.
- 2- Não é permitida a distribuição aos docentes de mais de cinco tempos letivos consecutivos, bem como a prestação de serviço letivo ou não letivo, nos três turnos no mesmo dia ou ainda, a prestação de mais de sete horas de trabalho diário.
- 3- Os professores e formadores a quem estejam atribuídos horários incompletos, têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigíveis.
- 4- Os horários podem ser organizados de forma flexível de acordo com o projeto curricular de cada escola, considerando como referência o tempo letivo de 50 minutos, tendo sempre por limite o cumprimento de 1100 minutos a que corresponde 22 horas letivas.

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

- 1- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.
- 2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados no estabelecimento de ensino.
- 3- A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 26.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

- 1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.
- 2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.
- 3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.
- 4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito.
- 5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional em outras empresas ou instituições.

Cláusula 27.^a

Intervalos de descanso

- 1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas.

2- Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma hora, nem superiores a duas horas.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado, mediante acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

c) Exercício de funções necessárias à resposta e fornecimento de informação a entidades públicas que pelo seu não cumprimento conduzam a penalidades graves à entidade empregadora;

d) Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

4- Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior.

5- A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

6- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica no valor de 15 % da remuneração base mensal.

7- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

1- Só quando imprescindível e justificável se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- Não existindo transportes públicos coletivos regulares, o empregador assegurará ou custeará as despesas com transporte que o trabalhador despenda para assegurar o trabalho suplementar.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, o empregador deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

8- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho prestado, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 30.^a

9- O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

11- O descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído, por deliberação da entidade empregadora, por remuneração equivalente se o seu gozo for inconveniente ao normal serviço.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1- 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.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

3- Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efectua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

Cláusula 32.^a

Substituição de trabalhadores

1- Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respetivo estabelecimento e, de entre estes, aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2- Se o trabalhador substituído for professor ou formador, exigir-se-ão ainda ao substituto as habilitações legais requeridas para a função.

Cláusula 33.^a

Efeitos da substituição de trabalhadores

1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito, durante o período dessa substituição, à retribuição que corresponder à categoria mais elevada.

2- Se a substituição a que se refere o número anterior se prolongar por 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados, no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, no ano imediatamente seguinte, na admissão que venha a efectuar-se na profissão e na categoria.

3- As disposições desta cláusula não prejudicam o que neste contrato se prevê quanto a período experimental.

SECÇÃO II

Descanso semanal, férias, licenças, feriados e faltas

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

Cláusula 35.^a

Direito a férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, podendo ser aumentado em função da legislação aplicável ou de regulamentos internos da entidade empregadora.

3- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias em simultâneo.

4- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho, contam para efeitos de antiguidade.

5- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

6- 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.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível com o mínimo de 10 dias úteis e mediante acordo entre o trabalhador e o empregador.

10- É vedado ao empregador interromper as férias ao trabalhador, contra a sua vontade, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento de ensino o determinem, sendo, neste caso, o trabalhador indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, no pressuposto de que gozaria continuada e integralmente as férias no período marcado.

11- Em caso de interrupção de férias, o empregador pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado, com acréscimo de 100 %.

12- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

13- O empregador elabora o mapa de férias com indicação e início do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

14- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

15- Na falta do acordo previsto no número anterior, caberá ao empregador a fixação em definitivo do período de férias, entre 1 de maio e 31 de outubro.

Cláusula 36.^a

Férias dos trabalhadores com funções docentes nos cursos com planos curriculares homologados pelo Ministério da Educação

1- A época de férias dos trabalhadores docentes deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos/formandos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

2- O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de interrupção letiva do Natal, do Carnaval e da Páscoa, fixados na lei ou em regulamento interno, apenas poderá ser dedicado a:

- a) Atividades de avaliação dos alunos/formandos;
- b) Atividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- c) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- d) Prestação de serviço de exames nas condições fixadas na lei ou em regulamento interno;
- e) Atividades de recuperação curricular que não impliquem o funcionamento coletivo da turma.

Cláusula 37.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 38.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após prestação de seis meses de efetivo serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efetivo após o regresso.

3- No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em licença de maternidade/paternidade durante o período de gozo de férias, serão estas suspensas, logo que o estabelecimento de ensino seja de tal informado, prosseguindo quando cessar o período de doença ou a licença de maternidade.

Cláusula 39.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1.º de Maio; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1, 8 e 25 de Dezembro.

2- Além, destes feriados, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal do estabelecimento de ensino.

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

2- O pedido da concessão da licença prevista no número anterior bem como a resposta ao mesmo são condicionados à aprovação da inscrição do trabalhador na formação pretendida.

3- A resposta ao pedido do trabalhador deve ser dada no prazo máximo de 10 dias úteis.

4- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número um nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a 3 anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

d) Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou de chefia, quadro ou pessoal qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

5- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 42.^a**Faltas**

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da 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.
- 4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 5- Atender-se-á ainda às seguintes disposições:
 - a) Relativamente aos trabalhadores docentes/formadores, é considerado como um dia de falta a ausência a todo o serviço distribuído nesse dia;
 - b) Será igualmente considerado um dia de falta quatro horas letivas interpoladas;
 - c) Em relação aos trabalhadores docentes, são também consideradas faltas a recusa à participação, sem justificação devidamente fundamentada, em cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes regulamentados pelo ministério da tutela e dentro do período em que tais ações decorram, bem como a recusa à participação em outras atividades programadas;
 - d) Os trabalhadores docentes/formadores terão as suas faltas anuladas, bem como todos os seus efeitos, no caso de as aulas não leccionadas serem repostas, por compensação;
 - e) A ausência a reuniões de natureza pedagógica, regularmente convocadas, é considerada falta do docente a duas horas letivas.

Cláusula 43.^a**Faltas justificadas**

- 1- São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:
 - a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
 - b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de facto ou economia comum com os trabalhadores;
 - c) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas a) e b), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
 - d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;
 - e) As dadas, dentro dos limites legalmente fixados, para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
 - f) As dadas para além do crédito de horas estabelecidas por para o desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
 - g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
 - h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
 - j) As ausências pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, param deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - k) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

- l)* As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
 - m)* As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
 - n)* As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito, nos termos do respetivo estatuto legal;
 - o)* As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social, nos termos do respetivo estatuto legal;
 - p)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 2- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível.
- 4- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.
- 5- O empregador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.
- 6- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por motivo de casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.
- 7- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 8- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
- a)* As dadas nos casos previstos na alínea *e), f), h), i)* e *k)*, salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
 - b)* As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c)* As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
 - d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - e)* Outras previstas em legislação especial.
- 9- Durante o período de doença do trabalhador fica o empregador desonerado do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.
- 10- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.
- 11- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pelo empregador a pedido do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção disciplinar grave.
- 3- Incorre ainda em infracção disciplinar grave o trabalhador que:
- a)* Faltar injustificadamente ou com alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
 - b)* Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.
- 4- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.
- 5- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores docentes/formadores que, no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos, não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 45.^a

Trabalhadores em regime de deslocação

1- O regime de deslocações dos trabalhadores, cujo trabalho tenha lugar fora do local ou locais habituais, regula-se pelas disposições da presente cláusula, atendendo às seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local ou locais de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local ou locais de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;

c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2- O local de trabalho deve ser contratualmente definido, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3- Nos casos previstos na alínea *a)* do número 1, o empregador:

a) Assegurará ou pagará o transporte entre o local ou locais de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagará o subsídio de refeição complementar, de acordo com o previsto na cláusula 51.^a, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso, dentro do primeiro período de trabalho diário;

c) Organizará o horário do trabalhador, de modo que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4- Nos casos previstos na alínea *b)* do número 1, o trabalhador terá direito:

a) A um subsídio equivalente ao valor das ajudas de custo da Administração Pública;

b) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento e vice-versa e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho;

c) A marcação de alojamento e respectivas despesas são da inteira responsabilidade do empregador, quando não estejam incluídas nas ajudas de custo referidas na alínea *a)* do presente número.

5- O subsídio de refeição a que alude a alínea *b)* do número 3 da presente cláusula não será devido no caso em que o empregador garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

6- Nos casos da alínea *c)* do número 1 desta cláusula, o empregador acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

7- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que esta cláusula respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

8- As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,36 sobre o preço litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

9- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7h00, e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 46.^a

Retribuições mínimas

1- Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite.

3- As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

Cláusula 47.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{Retribuição mensal}) / (52 \times \text{Horário semanal})$$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{Retribuição mensal} / 30$$

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- A remuneração em dinheiro do trabalho suplementar disposta no número anterior pode ser substituída, no todo ou em parte, por acordo entre o empregador e o trabalhador mediante redução equivalente do tempo de trabalho.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em período noturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por:

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
- b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

3- As aulas leccionadas em período noturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.

4- O disposto no número 1 não se aplica quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 50.^a

Subsídios

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos no presente contrato não serão cumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Cláusula 50.^a-A

Subsídio de função

Os trabalhadores que desempenhem funções que não tenham enquadramento nas categorias profissionais previstas no presente AE, tem direito a um subsídio de função no valor de 110,00 €.

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho prestado, um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, quando não lhes seja fornecida refeição pelo empregador.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio, quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem, pelo menos, quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Cláusula 52.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

3- O referido subsídio será pago até 15 dias antes do início do período de férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, em meses completos.

3- Considera-se completo o mês em que hajam sido prestados mais de 15 dias de serviço.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 54.^a

Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

Cláusula 55.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Cláusula 56.^a

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

Cláusula 57.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de diretor de escola, diretor pedagógico e diretor financeiro, bem como outros previstos pela lei ou pelos estatutos ou regulamentos da escola ou da entidade proprietária desta.

2- A direção técnica-pedagógica deve ser assumida por professores habilitados para o exercício da docência ao nível do ensino secundário ou do ensino superior e experiência pedagógica de, pelo menos, dois anos.

3- A todo o tempo, pode qualquer uma das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço, mediante aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a referida prestação de trabalho tenha tido uma duração até 2 anos ou superior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Regime

1- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, doença ou acidente, o contrato suspende-se, mantendo o trabalhador o

direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias, que por este contrato ou por iniciativa do empregador lhe estavam a ser atribuídas, mas cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O contrato de trabalho caduca, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato.

4- Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

5- O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

6- Exceptuando-se a situação referida no número 3 da presente cláusula, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

7- O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

8- A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

9- Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO IX

Processos disciplinares

Cláusula 59.^a

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 60.^a

Protecção social

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de protecção social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 61.^a

Subsídio de doença

1- Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença, por o empregador respetivo não ter procedido aos descontos legais, têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Cláusula 62.^a

Invalidez

1- No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do empregador, este diligenciará a reconversão profissional do trabalhador para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2- Se a remuneração devida pelas novas funções, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, o empregador pagará a respectiva diferença.

Cláusula 63.^a

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XI

Exercício da atividade sindical no estabelecimento

Cláusula 64.^a

Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Não pode ser impedida a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais, em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei.

6- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

7- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio ao empregador, ou a quem o substitua ou represente, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 65.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

Cláusula 66.^a

Comunicação ao empregador

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar ao empregador a identificação dos delegados sindicais que os

representam na empresa, bem como dos membros nas comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhes-á igualmente o disposto no número 1, podendo, contudo, a referida comunicação ser efectuada por apenas um dos sindicatos, desde que anexe documento comprovativo da ratificação da composição da comissão.

3- Igual procedimento deverá ser observado nas situações de cessação de funções ou de substituição dos representantes referidos no número 1.

Cláusula 67.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais e intersindicais no estabelecimento, delegados sindicais e trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito a exercer normalmente as correspondentes funções, sem que tal possa constituir impedimento ao normal desenvolvimento da sua carreira profissional ou da melhoria da sua remuneração, nem base para injustificada alteração de serviço ou de horário de trabalho.

Cláusula 68.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês ou oito horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo ao empregador, ou a quem o substitua, com uma antecedência mínima de 24 horas, exceto em situações imprevistas, devidamente fundamentadas.

3- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a 4 dias por mês.

4- Para efeitos do número anterior, em cada empresa, o número máximo de membros de dirigentes sindicais com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de 6 dias úteis para, com observância das normas regulamentares de funcionamento do estabelecimento de ensino, frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores comunicarão tal intenção ao empregador, ou quem o substitua, com uma antecedência mínima de 48 horas.

7- O crédito de horas referido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

8- Não pode haver lugar a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador respetivo ou a quem o represente, com a antecedência mínima de 24 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respectiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida ao empregador ou seu representante, com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 70.^a

Cedência de instalações

- 1- Os empregadores cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas na cláusula anterior.
- 2- Nos estabelecimentos com 75 ou mais trabalhadores, o empregador colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade, para o exercício das suas funções.
- 3- Nos estabelecimentos com menos de 75 trabalhadores, o empregador colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Cláusula 71.^a

Organização do horário de dirigentes e de delegados sindicais

- 1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.
- 2- Para os membros das direcções sindicais serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.
- 3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores, aos seus delegados sindicais, ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Cláusula 72.^a

Quotização sindical

- 1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas, até ao dia 10 de cada mês.
- 2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor da quota e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.
- 3- Uma cópia da declaração referida nos números anteriores deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a remessa a este ser efectuada por intermédio do sindicato.
- 4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, onde conste o nome do estabelecimento de ensino, o mês e o ano a que se referem as quotas, o nome dos trabalhadores por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato, o vencimento mensal e respectiva quota, bem como a eventual situação de baixa ou cessação do contrato, quando for o caso.

Cláusula 73.^a

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

Cláusula 74.^a

Arbitragem voluntária

- 1- A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de convenção coletiva.
- 2- A arbitragem é realizada por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro escolhido por aqueles.
- 3- As partes informam o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do início e do termo do procedimento.
- 4- Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito de obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de atividade a informação disponível de que necessitem.
- 5- Os custos incorridos pelos processos de arbitragem voluntária são repartidos entre as partes.
- 6- Para todos os litígios emergentes da interpretação e aplicação do presente AE, as partes elegem o centro de arbitragem institucionalizada.

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Cláusula 75.^a

Constituição

1- No prazo de 30 dias imediatos à entrada em vigor do presente AE, as partes constituirão uma comissão paritária composta por quatro membros sendo dois de cada uma das partes.

2- Por cada uma das partes, será designado um substituto.

3- Os membros da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 76.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Cláusula 77.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra com uma antecedência mínima de oito dias, salvo casos de comprovada urgência, em que a antecedência mínima será de três dias, só podendo deliberar sobre assuntos constantes da agenda de trabalhos e quando esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

2- Os membros da comissão paritária poderão fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária só serão adoptadas, quando tomadas por consenso, e, em caso de divergência, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações adoptadas pela comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção, logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses cabendo, alternadamente, a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Transmissão e extinção de estabelecimento

Cláusula 78.^a

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com o empregador adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com o empregador adquirente, poderão os mesmos manter-se com o empregador transmitente se este continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- O empregador adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, o empregador pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, o empregador transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

ANEXO I

Avaliação de desempenho dos professores

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se a todos os professores que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente AE.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente considera-se como Bom e efetivo serviço o prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é Bom e efetivo enquanto durar o exercício de tais funções.

Cláusula 2.^a

Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da lei de bases do sistema educativo e da legislação relativa ao ensino profissional.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo de cada estabelecimento de ensino.

Cláusula 3.^a

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado.

Cláusula 4.^a

Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do trabalhador: (i) competências específicas para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta, e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de trabalhadores com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação.

4- A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5.

5- Ao avaliar cada ordem de competências, o avaliador terá de ter em conta a existência de evidências que suportem o valor que lhe é atribuído.

6- A avaliação de cada ordem de competências será suportada por uma fundamentação inscrita no local próprio da grelha de avaliação.

7- O nível de desempenho atingido pelo trabalhador é determinado da seguinte forma:

- É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = Nível de desempenho Insuficiente; 3 = Nível de desempenho Suficiente; 4 e 5 = Nível de desempenho Bom.

8- O valor da média referido no ponto 7 é arredondado à unidade.

Cláusula 5.^a

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- O valor da média é arredondado à unidade;
- Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = Nível de desempenho Insuficiente; 3 = Nível de desempenho Suficiente; 4 e 5 = Nível de desempenho Bom.

Cláusula 6.^a

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação.

3- A comissão de avaliação será composta por três elementos com, no mínimo, o mesmo nível de habilitação do avaliado, sendo um deles obrigatoriamente do mesmo grupo disciplinar.

4- No caso de não existirem docentes da área científica do avaliado no estabelecimento de ensino, não pode a avaliação incidir sobre as competências científicas e didáticas.

5- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

6- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica e pela comissão de avaliação.

Cláusula 7.^a

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

- a) Análise de planificações letivas;
- b) Assistência, pela comissão de avaliação, a aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano letivo da duração de cada nível;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada, tendo caráter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal;
- f) Assiduidade e pontualidade.

4- No que se refere às observações constantes da alínea b), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

5- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

6- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

7- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

Cláusula 8.^a

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira nos termos da cláusula 9.^a

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Cláusula 9.^a

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 10 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Cláusula 10.^a

Questões finais e transitórias

No ano da contratação, quando o trabalhador tiver tempo de serviço inferior a um ano ou múltiplos de um ano, apenas ficará sujeito a avaliação de desempenho a partir do momento em que completar esse ano ou múltiplo.

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

A - Trabalhadores em funções pedagógicas

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino profissional privado.

Psicólogo - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

B - Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo - Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Atende e informa o público interno e externo à instituição, atende, nomeadamente, utentes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da instituição, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efectua a gestão do economato da instituição, regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da instituição: organiza a informação relativa à compra de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados dossiêr e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da instituição, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais.

Técnico de contabilidade - É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respetivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de acção, inventários e relatórios.

Organiza e arquia todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de informática - Elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às atividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto com os utilizadores de *software* aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de *software* como de *hardware* e toma as medidas adequadas ao seu pleno funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

C - Trabalhadores de apoio

Assistente educativo - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente; Vigia os alunos/formandos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário; Acompanha os alunos/formandos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras atividades; Vigia os espaços do estabelecimento de ensino, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas; Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações; Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas; Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais; Assegura o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bar/cantina e PBX.

Trabalhador de refeitório/Bar - É o trabalhador que nas diversas áreas de um refeitório executa trabalhos relativos ao serviço de refeições; Pode proceder a serviços de preparação das refeições podendo confeccioná-los; coloca nos balcões pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio do espaço refeitório/bar.

ANEXO III

Tabelas salariais de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

A - Professores licenciados e profissionalizados e psicólogo

Nível	Tempo serviço (Antiguidade)	Permanência (Anos)	Remuneração por níveis
			A - Professores licenciados e profissionalizados e psicólogo
A8	0 a 4	5 anos	1 323,00 €
A7	5 a 9	5 anos	1 502,00 €
A6	10 a 14	5 anos	1 619,00 €
A5	15 a 19	5 anos	1 876,00 €
A4	20 a 25	6 anos	2 080,00 €
A3	26 a 31	6 anos	2 240,00 €
A2	32 a 35	4 anos	2 531,00 €
A1	36		3 208,00 €

ANEXO III

B - Professores licenciados não profissionalizados

Nível	Tempo serviço (Antiguidade)	Permanência (Anos)	Remuneração por níveis
			B - Professores licenciados não profissionalizados
B8	0 a 4	5 anos	1 124,00 €
B7	5 a 9	5 anos	1 165,00 €
B6	10 a 14	5 anos	1 225,00 €
B5	15 a 19	5 anos	1 302,00 €
B4	20 a 25	6 anos	1 495,00 €
B3	26 a 31	6 anos	1 596,00 €
B2	32 a 35	4 anos	1 754,00 €
B1	36		2 123,00 €

ANEXO IV

Não docentes

Anos	Assistente educativo		Assistente administrativo/ técnico informática		Técnico superior de contabilidade	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	8	870,00 €	8	932,00 €	8	1 108,00 €
1						
2						
3						
4						
5	7	891,00 €	7	984,00 €	7	1 274,00 €
6						
7						
8						
9						
10	6	911,00 €	6	1 036,00 €	6	1 326,00 €
11						
12						
13						
14						

15						
16						
17	5	932,00 €	5	1 088,00 €	5	1 440,00 €
18						
19						
20						
21						
22	4	953,00 €	4	1 139,00 €	4	1 554,00 €
23						
24						
25						
26						
27	3	974,00 €	3	1 191,00 €	3	1 657,00 €
28						
29						
30						
31						
32	2	994,00 €	2	1 243,00 €	2	1 761,00 €
33						
34						
35	1	1 015,00 €	1	1 295,00 €	1	1 864,00 €

Lisboa, 8 de maio de 2025.

Pela COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL:

Paulo Eurico de Carvalho Borges Martins, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Fernando Sérgio Amaral da Costa Marques, na qualidade de tesoureiro do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL:

Pedro Miguel Morais Santos Nunes, na qualidade de mandatário.

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

Maria João Vicente, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Pedro Miguel Morais Santos Nunes, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de junho de 2025, a fl. 106 do livro n.º 13, com o n.º 164/2025, 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

Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 e 17 de maio de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2022.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede, âmbito subjetivo e geográfico, duração, sigla, símbolo e bandeira

Artigo 1.º

A Federação Nacional dos Professores encontra-se constituída por tempo indeterminado e é uma associação de sindicatos dos professores.

Artigo 2.º

- 1- A Federação Nacional dos Professores tem âmbito nacional.
- 2- São sindicatos constituintes da Federação os Sindicatos dos Professores da Região Açores (SPRA), no estrangeiro (SPE), da grande Lisboa (SPGL), da Madeira (SPM), do Norte (SPN), da região Centro (SPRC) e da zona Sul (SPZS).

Artigo 3.º

A Federação Nacional dos Professores tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 4.º

- 1- A Federação Nacional dos Professores designa-se, abreviadamente, por federação ou FENPROF.
- 2- A federação tem como símbolo as letras S e P maiúsculas, e F minúsculo, sobrepostas, com a palavra FENPROF alinhada horizontalmente, por baixo.
- 3- A federação tem como bandeira o símbolo, a branco, inscrito num retângulo azul, colocado sobre um fundo vermelho.

CAPÍTULO II

Dos objetivos, princípios fundamentais, democracia sindical e direito de tendência

Artigo 5.º

A federação visa reforçar os sindicatos dos professores na sua ação pelos seguintes objetivos:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos, interesses e aspirações dos docentes, investigadores e técnicos de educação, adiante designados por professores;
- b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a ação comum dos sindicatos e dos professores que representam;
- c) Empreender as iniciativas e as ações reivindicativas adequadas, tendentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e da situação social e profissional dos professores;
- d) Organizar, no plano nacional, as ações conducentes ao debate coletivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural, na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;
- e) Pugnar pela eficácia e qualidade do sistema educativo, tendo como pilar da igualdade de oportunidades no acesso e no sucesso educativos uma escola pública de qualidade para todos;
- f) Defender a unidade, a independência, a democraticidade e o caráter amplo e participado do movimento sindical docente português;
- g) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a ação comum dos professores com todos os trabalhadores que lutam por um futuro de progresso, de justiça social e de paz para Portugal;
- h) Promover, alargar e desenvolver a unidade, a cooperação e a solidariedade internacional com todos os professores e técnicos de educação que lutam e trabalham pelo desenvolvimento e pela democratização da educação e por um futuro de paz e de progresso social para toda a Humanidade;
- i) Defender as liberdades democráticas e os direitos dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 6.º

1- A federação orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade e da participação ativa dos professores e por uma conceção ampla do sindicalismo docente.

2- A federação defende a liberdade de sindicalização de todos os professores independentemente das suas ideias políticas, religiosas ou filosóficas e visa promover a elevação do seu nível de consciência sindical e a sua participação ativa em todas as tarefas e níveis de organização sindical.

3- A federação define a democracia sindical como um direito e um dever de todos os sindicatos de garantir aos seus associados a participação, sem limitações, em toda a vida sindical e, no seu seio, como o direito e o dever de participação dos sindicatos federados em toda a atividade sindical, apresentando, defendendo e votando propostas em condições de igualdade, elegendo e destituindo os órgãos a todos os níveis. A democracia sindical é igualmente entendida como a garantia da livre expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes entre os professores, e de que quaisquer decisões envolvendo a federação, tomadas nos órgãos competentes, são precedidas de debate clarificador das posições eventualmente diferentes.

4- A federação define a independência sindical como a garantia de autonomia face ao Estado, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas, e como a certeza que a definição da sua orientação é feita, exclusivamente, na base do funcionamento democrático dos órgãos estatutários da federação.

5- A federação define a unidade sindical como a expressão necessária da identidade de interesses fundamentais dos professores, veiculados por todos e por cada um dos sindicatos filiados.

6- A federação define a sua atuação pelo princípio da participação ativa de todos os professores na vida dos seus sindicatos, através de adequadas medidas de mobilização e informação.

7- A federação perfilha uma conceção ampla do sindicalismo docente e entende-a como a ação sindical que combina a luta reivindicativa com o debate, a reflexão e a intervenção na política educativa com a satisfação de benefícios e de vantagens de ordem social, profissional e cultural. Tudo o que diz respeito aos professores e às escolas deve encontrar lugar na federação e nos seus sindicatos filiados.

Artigo 7.º

1- É garantida a liberdade de expressão, reconhecendo-se o direito à existência de correntes de opinião, organizadas exteriormente à FENPROF, cuja responsabilidade de organização é dessas mesmas correntes de opinião, sem correspondência orgânica própria nas estruturas da federação.

2- As diversas correntes de opinião decorrem do exercício do direito de participação individual dos associados dos sindicatos filiados na federação, a todos os níveis e em todos os órgãos desta, bem como nas suas iniciativas, nomeadamente pela apresentação de propostas, pela intervenção no debate das ideias e dos princípios orientadores da atividade sindical e pela eleição do conselho nacional e do conselho de jurisdição através do método de representação proporcional de *Hondt*.

3- Nas iniciativas da FENPROF que tenham como objetivo a definição de orientações deverá ser elaborado regulamento próprio, prevendo as condições de apresentação, divulgação de propostas e a metodologia de debate, salvaguardando os princípios de democraticidade previstos no número 3 do artigo 6.º dos presentes estatutos.

4- O direito de participação exerce-se ainda pela capacidade de se poder espoletar no seio das estruturas da FENPROF processos de debate e tomadas de posição, verificado um dos seguintes requisitos:

- a) Iniciativa ou proposta de um mínimo de 15 % de membros do conselho nacional da FENPROF;
- b) Um mínimo de 500 associados, de qualquer dos sindicatos filiados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, e que entreguem uma declaração nesse sentido ao presidente do conselho nacional da FENPROF.

5- A definição dos mecanismos e formas do processo consagrado no número anterior constará de regulamento próprio, a aprovar pelo conselho nacional.

6- O direito de participação exercer-se-á no respeito pelas decisões democraticamente tomadas nas estruturas da federação e sem que possa colidir com a eficácia da ação sindical.

CAPÍTULO III

Das competências e do âmbito objetivo

Artigo 8.º

As competências da federação são competências nela delegadas pelos sindicatos que a compõem, designadamente:

a) Negociar com o Governo e outras entidades públicas ou privadas todas as questões referentes aos sindicatos filiados, bem como estatutos profissionais e de carreiras, contratos coletivos de trabalho e outros instrumentos contratuais ou legais que visem regular as relações de trabalho dos professores, educadores e investigadores;

b) Celebrar convenções coletivas de trabalho em nome dos sindicatos filiados;

c) Participar ativamente na elaboração da legislação de trabalho, em especial naquela que seja aplicável aos seus associados;

d) Participar na definição das opções do plano para a educação e na definição das verbas do Orçamento do Estado destinadas ao setor da educação;

e) Negociar, conjuntamente, com outras associações sindicais representativas, os montantes a incluir no Orçamento do Estado destinados aos aumentos salariais dos trabalhadores da Administração Pública;

f) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;

g) Fiscalizar a aplicação das leis e instrumentos de regulamentação de trabalho e propor a correção ou a revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos professores e demais técnicos da educação;

h) Gerir e participar, conjuntamente com outras associações sindicais, na gestão de instituições de Segurança Social;

i) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural e integrar, em representação dos sindicatos filiados, os conselhos que para o efeito se criem;

j) Definir a orientação das relações de cooperação e solidariedade internacional no espírito da alínea h) do artigo 5.º dos presentes estatutos;

k) Declarar a greve ou organizar outras formas de luta decididas nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 9.º

Os sindicatos que compõem a federação mantêm as suas competências em todas as questões que exclusiva ou predominantemente digam respeito aos professores e técnicos de educação que representam, salvo delegação expressa na federação.

Artigo 10.º

As competências da federação podem ser delegadas em um ou vários sindicatos que a compõem.

CAPÍTULO IV

Dos sindicatos filiados na federação

SECÇÃO I

Da filiação de sindicatos

Artigo 11.º

São membros da federação os sindicatos constituintes definidos no artigo 2.º, número 2, dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

1- Podem ainda ser membros da federação os sindicatos dos professores cujos estatutos e prática sindical se identifiquem com os objetivos e princípios da federação.

2- Não é permitida a filiação de sindicatos cujas áreas geográficas e profissionais de intervenção se sobreponham às associações sindicais referidas no número 2, do artigo 2.º

Artigo 13.º

1- A adesão de sindicatos, nos termos do número 1 do artigo anterior, far-se-á a seu pedido.

2- O pedido de filiação será dirigido ao conselho nacional da federação e deverá ser acompanhado:

- a) Da declaração da pretensão de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respetivo sindicato;
- b) Do exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Da ata de eleição da direção e corpos gerentes;
- d) Do último relatório de contas aprovado;
- e) Da declaração do número de associados nesse sindicato;
- f) Da declaração formal de concordância com os objetivos e princípios fundamentais da federação.

3- A decisão da aceitação da filiação é da competência do congresso, sob proposta do conselho nacional, acompanhada de pareceres do conselho de jurisdição e do secretariado nacional, que os fundamentarão em critérios de representatividade, de democraticidade e de defesa dos direitos e interesses dos professores.

4- A decisão de aceitação da filiação será tomada através de votação, devendo obter uma maioria qualificada de dois terços.

Artigo 14.º

Os sindicatos cujo pedido de filiação for aceite adquirem a qualidade de membros de pleno direito da federação após o pagamento da primeira quotização, nos termos do artigo 17.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO II

Dos direitos e deveres dos sindicatos filiados

Artigo 15.º

São direitos dos sindicatos filiados na federação:

- a) Participar na eleição dos membros dos órgãos da federação nos termos definidos nos presentes estatutos;
- b) Participar ativamente nas atividades da federação, designadamente na apresentação de propostas, na preparação de documentos, na dinamização do debate e na aplicação das deliberações tomadas nos órgãos competentes;
- c) Ser informado regularmente da atividade desenvolvida pelos diferentes órgãos da federação;
- d) Manter a sua própria autonomia e independência no plano organizativo, nas relações com o restante movimento sindical e em todas as questões não assumidas pela federação;
- e) Receber, a seu pedido, o apoio possível da federação na prossecução dos seus objetivos específicos de ação e de organização.

Artigo 16.º

São deveres dos sindicatos filiados na federação:

- a) Cumprir o disposto nos presentes estatutos e dar execução às decisões tomadas nos órgãos competentes;
- b) Assegurar a sua efetiva participação nos órgãos federativos;
- c) Contribuir, por todos os meios ao seu alcance, para a definição e o desenvolvimento do plano de ação da federação;
- d) Prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas pelos órgãos da federação no exercício das suas competências;
- e) Proceder ao pagamento pontual da quotização nos termos do artigo 17.º;
- f) Designar os secretários nacionais, nos termos do número 1, do artigo 38.º;
- g) Designar membros do conselho nacional, nos termos dos números 3 e 4 do artigo 29.º;
- h) Comunicar ao secretariado nacional o número dos seus sindicalizados, nos termos e para os efeitos previstos no número 5 do artigo 29.º

SECÇÃO III

Das receitas da federação

Artigo 17.º

1- As receitas da federação são provenientes de:

- a) Quotização dos sindicatos filiados;
- b) Receitas extraordinárias;
- c) Contribuições extraordinárias.

2- A quotização dos sindicatos filiados será anual e o seu valor, relativamente a cada sindicato, será calculado com base numa regra de proporcionalidade, em função da respetiva representatividade associativa, encontrando-se tal valor pela aplicação da percentagem que o número de associados de cada sindicato, declarado nos termos do artigo 29.º, número 5, representar no número global resultante do somatório dos associados de todos os sindicatos filiados na federação.

3- O valor global quotização, referida no número 2, é determinado pelo conselho nacional aquando da aprovação do orçamento, sob proposta do secretariado nacional, ouvidos os sindicatos filiados e a sua divisão pelos sindicatos filiados é feita no respeito pela proporcionalidade referida no número 2 deste artigo.

4- A quotização anual devida por cada sindicato é dividida por doze prestações, com o correspondente pagamento mensal, até ao dia 8 de cada mês.

Artigo 18.º

1- O conselho nacional pode, por necessidades justificadas, e depois de ouvir o conselho de jurisdição, decidir a cobrança de quotizações extraordinárias.

2- O conselho nacional, depois de ouvir o conselho de jurisdição, pode isentar, reduzir ou autorizar o adiamento da quotização de um sindicato filiado, por um determinado período, a seu pedido e na base de razões excecionais.

3- As decisões do conselho nacional, referidas nos números 1 e 2, serão obrigatoriamente precedidas de auscultação do secretariado nacional.

SECÇÃO IV

Do regime disciplinar

Artigo 19.º

Perde a qualidade de membro da federação o sindicato que:

- a) O requeira voluntariamente, através de carta registada dirigida ao presidente do conselho nacional;
- b) Haja sido punido com a pena de expulsão;
- c) Não cumpra as obrigações previstas nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 16.º e números 3 e 6, do artigo 42.º

Artigo 20.º

Os sindicatos da federação podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Não cumpram os estatutos da federação;
- b) Não acatem as decisões tomadas democraticamente pelos órgãos competentes, de acordo com os presentes estatutos;
- c) Praticarem atos lesivos dos interesses e direitos da federação, dos sindicatos e dos professores.

Artigo 21.º

As penas aplicáveis, para efeito do artigo anterior, são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária até 3 anos;
- c) Expulsão, em caso de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 22.º

1- O poder disciplinar será exercido pelo conselho nacional, sob parecer do conselho de jurisdição, cabendo ao congresso a tomada de decisão se for interposto recurso ou existir uma decisão do conselho nacional nesse sentido.

2- O conselho nacional poderá, por maioria simples, transferir a decisão sobre aplicação de sanções disciplinares para o congresso.

3- Não pode ser aplicada qualquer pena sem se notificar o sindicato em causa, ao qual será obrigatoriamente instaurado processo disciplinar e assegurado o direito de defesa, no âmbito de um procedimento escrito.

4- O disposto no número anterior é igualmente aplicável nas situações previstas na alínea c) do artigo 19.º

5- O processo disciplinar será instaurado a pedido do conselho nacional, do secretariado nacional ou de, pelo menos, dois sindicatos filiados, devendo o conselho de jurisdição proceder à sua instrução.

6- O conselho nacional, sob proposta do conselho de jurisdição, aprovará um regulamento para o exercício do regime disciplinar definido nos presentes estatutos.

7- A interposição de recurso para o congresso suspende a aplicação da pena decidida pelo conselho nacional, nos casos das alíneas b) e c) do artigo anterior.

8- Os membros dos órgãos da federação ficam sujeitos ao mesmo regime disciplinar aplicável aos sindicatos da federação, com exceção da pena prevista na alínea c) do artigo 21.º que é da exclusiva competência de cada sindicato.

9- A aplicação do presente regime disciplinar deve ser sempre entendida como uma prática extraordinária e terá de tomar em consideração os termos definidos nos artigos 9.º, 15.º e 16.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO V

Dos órgãos

SECÇÃO I

Dos órgãos da federação

Artigo 23.º

1- Os órgãos da federação são:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho de jurisdição.

2- O órgão de direção da FENPROF é o secretariado nacional.

SECÇÃO II

Do congresso

Artigo 24.º

1- O congresso é o órgão deliberativo máximo da federação e é constituído por delegados eleitos para o efeito nos sindicatos filiados e por delegados por inerência de funções.

2- O número de delegados eleitos e a metodologia da sua eleição são definidos em regulamento próprio a aprovar pelo conselho nacional, não podendo, em caso algum, ser inferior a 75 % do número total de delegados ao congresso.

3- A distribuição dos delegados previstos no número anterior a eleger na área de intervenção dos sindicatos filiados respeitará a regra de proporcionalidade prevista no número 5, do artigo 29.º

4- São delegados por inerência os membros do conselho nacional e do secretariado nacional.

Artigo 25.º

A convocação do congresso é da competência do conselho nacional, do secretariado nacional ou dos sindicatos filiados, no mínimo de três.

Artigo 26.º

Compete ao congresso:

- a) Proceder ao balanço do conjunto da atividade da federação;
- b) Fazer o ponto da situação geral do movimento sindical docente num dado período;
- c) Aprovar o plano de ação da federação;
- d) Eleger e destituir os membros do conselho nacional e do conselho de jurisdição que, nos termos do artigo 29.º, números 2 e 3, e do artigo 45.º, número 2, respetivamente, são eleitos em congresso;
- e) Deliberar, em última instância, sobre os recursos interpostos das sanções disciplinares, bem como sobre as decisões do conselho nacional em matéria disciplinar, nos termos do artigo 22.º, números 1 e 2, dos presentes estatutos;
- f) Deliberar sobre a estrutura do movimento sindical docente a nível nacional;
- g) Ratificar as decisões do conselho nacional no que respeita à filiação da federação em associações sindicais de nível superior, seja no plano nacional ou internacional;
- h) Deliberar sobre a aceitação da filiação de um sindicato, conforme o previsto no artigo 13.º, números 3 e 4, dos presentes estatutos;
- i) Deliberar sobre a dissolução da federação e a forma de liquidação do seu património, nos termos do artigo 49.º;
- j) Proceder à revisão dos estatutos;
- k) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a atividade sindical da federação, bem como assumir opções nos domínios da política educativa e da profissão docente;
- l) Aprovar o regulamento de funcionamento e o regulamento eleitoral, no respeito pelos estatutos.

Artigo 27.º

1- O congresso só pode iniciar os seus trabalhos quando estejam presentes a maioria dos delegados, sendo esse número o quórum exigido no momento das votações.

2- As decisões do congresso são tomadas por maioria simples de votos, exceto nos casos previstos nos presentes estatutos.

3- Nas matérias referidas no número 4 do artigo 13.º, na alínea c) do artigo 21.º e nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 26.º, o congresso só pode deliberar por maioria qualificada de dois terços dos votos.

Artigo 28.º

1- O congresso realiza-se ordinariamente, de três em três anos, e extraordinariamente, a convocação dos órgãos e entidades referidos no artigo 25.º dos presentes estatutos.

2- A mesa do congresso é designada pelo secretariado nacional de entre os membros do conselho nacional e das direções dos sindicatos filiados na federação.

3- Os trabalhos de preparação e de organização do congresso são da responsabilidade do conselho nacional, do secretariado nacional e das direções dos sindicatos filiados.

SECÇÃO III

Do conselho nacional

Artigo 29.º

1- O conselho nacional é o órgão deliberativo máximo entre congressos.

2- Sendo a FENPROF uma associação de sindicatos de professores, o seu conselho nacional é constituído por membros designados pelas direções dos sindicatos filiados e por membros eleitos em congresso, no total de 85 membros.

3- O número total de 85 membros do conselho nacional inclui 34 membros designados pelas direções dos sindicatos filiados e 51 membros eleitos pelo método proporcional de *Hondt*, em congresso, os quais correspondem, respetivamente, a 40 % e a 60 % daquele número total.

4- O número de membros a designar para o conselho nacional, pelas direções dos sindicatos filiados, nos termos dos números 2 e 3 do presente artigo, será atribuído a cada sindicato com base numa regra de proporcionalidade, em função da respetiva representatividade associativa, encontrando-se tal número pela aplicação da percentagem que o número de associados de cada sindicato filiado, declarado nos termos do número 5 do presente artigo, representar no número global resultante do somatório dos associados de todos os sindicatos filiados na federação.

5- Até cento e cinquenta dias antes da realização de cada congresso, o secretariado nacional tornará público o número de sindicalizados declarados por cada sindicato, de forma a permitir quer o cálculo do valor da quotização prevista no número 2 do artigo 17.º, quer a distribuição do número dos membros do conselho nacional designados pelas direções dos sindicatos nos termos dos números 3 e 4 do presente artigo, quer ainda a distribuição dos 27 secretários nacionais, nos termos do número 3 do artigo 37.º e do número 1 do artigo 38.º

Artigo 30.º

1- A eleição dos 51 membros do conselho nacional, a eleger pelo congresso, nos termos do artigo 29.º, número 3, é feita segundo o método da representação proporcional de *Hondt*.

2- Podem ser proponentes de listas para o conselho nacional:

- a) O secretariado nacional;
- b) As direções de sindicatos filiados, num mínimo de duas;
- c) 10 % dos delegados ao congresso de, pelo menos, 3 dos sindicatos filiados.

3- As listas candidatas ao conselho nacional são exclusivamente constituídas por delegados ao congresso e integram, obrigatoriamente, delegados de 3 dos sindicatos filiados e de diferentes setores de educação e ensino.

4- As listas candidatas ao conselho nacional integram, obrigatoriamente, 51 candidatos efetivos e até igual número de candidatos suplentes, indicando expressa e obrigatoriamente no(s) primeiro(s) lugar(es) o/a(s) candidato/a(s) a secretário/a(s)-geral/ais nos termos do número 2 do artigo 44.º

5- As listas que propuserem secretário/a(s)-geral/ais adjunto/a(s) terão, expressa e obrigatoriamente, de indicar o/a(s) candidato/a(s) ao exercício do cargo, nos termos do número 5 do artigo 44.º

Artigo 31.º

1- A duração do mandato dos membros do conselho nacional é, em regra, de três anos, salvo nas situações previstas no número 2 do presente artigo e no artigo 32.º, em que tal duração será inferior.

2- O mandato de membro do conselho nacional pode ser suspenso temporariamente, sempre que algum conselheiro, por sua iniciativa, o solicite ao presidente deste órgão, devendo neste caso proceder-se à sua substituição, nos termos do artigo 33.º, número 1, alínea b), e número 3 do mesmo artigo.

3- A suspensão do mandato de membro do conselho nacional nos termos previstos no número 5 do artigo 38.º não carece de qualquer comunicação e produz efeitos imediatamente após a ratificação prevista no número 3 do artigo 38.º e no número 4 do artigo 42.º

Artigo 32.º

1- Os membros do conselho nacional perdem o respetivo mandato desde que:

- a) Faltem a duas reuniões do conselho nacional, sem apresentar ao/à presidente a respetiva justificação, no prazo de quinze dias;
- b) Faltem, mesmo que com justificação, a mais de três reuniões do conselho nacional;

c) Deixem de ser sócios de qualquer dos sindicatos filiados;

d) Sofram penas disciplinares, aplicadas pelo conselho nacional, de grau superior a repreensão por escrito.

2- Os membros do conselho nacional designados por um sindicato filiado podem ser substituídos em qualquer momento, pela respetiva direção, a qual deve informar o conselho nacional dos motivos dessa decisão, bem como indicar o nome do respetivo substituto.

3- Não se consideram faltas às reuniões do conselho nacional as ausências motivadas pelo exercício de funções de representação da FENPROF, dos seus sindicatos filiados ou das estruturas em que estes participam, desde que justificadas junto do/a presidente do conselho nacional.

4- Não relevam para o limite previsto na alínea *b)*, do número 1, do presente artigo, as faltas que resultem de licença parental, doença, internamento hospitalar, falecimento de cônjuge, parente ou afim, prestação de provas públicas e de avaliação, cumprimento de obrigações legais, serviço de exames e avaliação de alunos, desde que documentalmente comprovadas.

Artigo 33.º

1- A substituição dos membros do conselho nacional designados pelas direções sindicais é feita:

a) De acordo com o número 2 do artigo 32.º;

b) Sempre que se verifique a situação referida no número 2 do artigo 31.º, cabendo à direção sindical que o indicou proceder à sua substituição.

2- Cabe às direções dos sindicatos filiados proceder à substituição dos membros do conselho nacional designados nos termos do artigo 29.º, números 2, 3 e 4, que percam o mandato nos termos do número 1 do artigo 32.º

3- A substituição de membros do conselho nacional eleitos em congresso, nos termos do artigo 29.º, números 2 e 3, faz-se pelos membros que se seguem na lista pela qual foi eleito o que perdeu ou cessou o mandato, à exceção da situação prevista no número 8 do artigo 38.º

4- A substituição de membros do conselho nacional que percam o mandato nos termos do número 1 do artigo 32.º terá efeitos imediatos.

Artigo 34.º

Os membros do conselho nacional têm direito a:

a) Serem informados ao mesmo tempo que as direções sindicais dos documentos enviados pelo ME para análise da FENPROF;

b) Serem informados de toda a documentação expedida pela FENPROF;

c) Participar de pleno direito em todas as conferências, congressos, encontros e outras iniciativas realizadas pela FENPROF;

d) Serem informados das decisões do secretariado nacional;

e) Apresentar e debater propostas, de acordo com o regulamento do conselho nacional previsto no número 1, alínea *m)*, do artigo 35.º e no número 13 do artigo 36.º dos presentes estatutos.

Artigo 35.º

1- Compete ao conselho nacional:

a) Analisar e deliberar sobre a situação político-sindical, na perspetiva da defesa dos interesses dos professores e do reforço do movimento sindical docente;

b) Apreciar a atividade da federação entre congressos e definir as linhas de ação necessárias à concretização do plano de ação aprovado pelo congresso;

c) Aprovar, sob proposta do secretariado nacional, o plano anual de atividades e o orçamento, bem como o relatório e contas, de cada ano;

d) Aprovar, sob proposta do secretariado nacional, o regulamento do congresso;

e) Deliberar sobre as sanções disciplinares previstas no artigo 21.º dos presentes estatutos, sem prejuízo das competências de última instância do congresso previstas no artigo 26.º, alínea *e)*, dos presentes estatutos;

f) Decidir sobre a adesão da federação a organizações nacionais e internacionais de tipo superior, sem prejuízo da competência de ratificação do congresso, prevista no artigo 26.º, alínea *g)*, dos presentes estatutos;

g) Analisar todas as questões levadas a congresso, emitindo, caso entenda, parecer fundamentado;

h) Eleger e destituir o/a presidente do conselho nacional;

i) Convocar o congresso, nos termos do artigo 25.º, acompanhar a sua preparação e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;

- j)* Ratificar os regulamentos que desenvolvam e aprofundem as regras de funcionamento do secretariado nacional e do conselho de jurisdição, fixadas pelos presentes estatutos;
 - k)* Organizar grupos de trabalho que dinamizem a reflexão em torno de questões e áreas específicas;
 - l)* Proceder à substituição do(s)/a(s) secretário(s)/a(s)-geral/ais, nos termos dos números 7 e 9, do artigo 42.º;
 - m)* Aprovar o seu regulamento de funcionamento.
- 2- As decisões do conselho nacional serão tomadas na base do consenso entre os seus membros.
- 3- No caso de impossibilidade de estabelecer consenso, as decisões do conselho nacional são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.
- 4- Constituem exceções ao disposto no número anterior, as decisões referentes às alíneas *e)* e *f)*, do número 1 do presente artigo, as quais, à falta de consenso, só podem ser tomadas por uma maioria qualificada de dois terços dos votos.

Artigo 36.º

- 1- O conselho nacional reúne ordinariamente três vezes por ano e, extraordinariamente, sempre que for convocado nos termos do número 12 do presente artigo.
- 2- O conselho nacional poderá reunir e deliberar validamente, desde que se encontre presente na reunião a maioria dos seus membros em exercício de funções.
- 3- As deliberações do conselho nacional serão tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes na reunião, exceto nos casos em que os estatutos exijam maiorias qualificadas.
- 4- Em caso de empate na votação, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver e a natureza do assunto em discussão o permitir, adiar-se-á a deliberação para a reunião seguinte.
- 5- Se a natureza da matéria sujeita a votação for urgente, não consentindo o adiamento da respetiva deliberação, o desempate realizar-se-á nos termos do Código Civil.
- 6- Se, tendo a deliberação sido adiada e na reunião seguinte o empate persistir, o desempate realizar-se-á nos termos do Código Civil.
- 7- O conselho nacional, na sua primeira reunião, após a eleição dos seus membros em congresso, procederá à eleição do/a seu/sua presidente, através de voto secreto e por maioria absoluta dos votos validamente expressos dos seus membros presentes na reunião.
- 8- Os votos nulos não são considerados como validamente expressos.
- 9- Sempre que, numa primeira votação, nenhum dos candidatos obtenha a maioria absoluta dos votos validamente expressos, realizar-se-á uma segunda votação, que terá como candidatos os dois mais votados na primeira votação, sendo eleito/a o/a candidato/a que obtenha o maior número de votos.
- 10- Compete ao/à presidente do conselho nacional:
- a)* Convocar o conselho nacional nos termos do número 12 do presente artigo;
 - b)* Representar o conselho nacional;
 - c)* Substituir o/a(s) secretário/a(s)-geral/ais, em caso de impedimento temporário do exercício de funções;
 - d)* Substituir o/a(s) secretário/a(s)-geral/ais quando o impedimento do exercício de funções deste(s) for definitivo ou cessar(em) funções e convocar o conselho nacional, para no prazo máximo de trinta dias úteis, proceder à eleição de novo/a(s) secretário/a(s)-geral/ais, nos termos dos números 7, 8, 9 e 10, do artigo 42.º
- 11- No caso de impedimento temporário do exercício de funções do/a presidente do conselho nacional, as mesmas serão desempenhadas pelo/a (por um(a) dos/as) secretário/a(s)-geral/ais da federação, para esse efeito designado/a pelo secretariado nacional.
- 12- A convocação do conselho nacional é da competência do/a seu/sua presidente, por sua iniciativa ou a requerimento:
- a)* Do secretariado nacional;
 - b)* Das direções de sindicatos filiados, num mínimo de duas;
 - c)* De um terço dos seus membros;
 - d)* Do conselho de jurisdição.
- 13- A convocação e o funcionamento do conselho nacional poderão ser objeto de um regulamento próprio, a aprovar pelo próprio conselho, o qual poderá desenvolver e aprofundar as regras de convocação, reunião e deliberação deste órgão fixadas nos números 1 a 6 e 11, 13 e 14 do presente artigo.
- 14- Os membros do secretariado nacional podem participar nas reuniões do conselho nacional, sem direito a voto.

15- Os membros das direções dos sindicatos que compõem a federação, quando convidados, e os membros do conselho de jurisdição, podem participar nas reuniões do conselho nacional, sem direito a voto.

16- O conselho nacional pode reunir em plenário ou secções.

SECÇÃO IV

Do secretariado nacional

Artigo 37.º

1- O secretariado nacional é o órgão responsável pela implementação, coordenação e execução da atividade quotidiana da federação, nos termos das orientações definidas pelo congresso e pelo conselho nacional.

2- Poderá haver quem exerça o cargo de secretário/a-geral adjunto/a, desde que respeitado o disposto no número 5 do artigo 30.º, partilhando com o/a(s) secretário/a(s)-geral/ais as competências que lhe(s) estão atribuídas.

3- O secretariado nacional é constituído pelo/a(s) secretário/a(s)-geral/ais, pelo/a(s) secretário/a(s)-geral/ais adjunto/a(s), se existir(em), e por mais 27 secretários/as nacionais.

4- O secretariado nacional é um órgão de funcionamento colegial.

Artigo 38.º

1- Os 27 secretários nacionais referidos no número 3, do artigo 37.º, são designados(as) pelas direções dos sindicatos filiados de entre os seus associados, de acordo com a representatividade de cada sindicato, aplicando-se a regra de proporcionalidade a que aludem os artigos 17.º, número 2, e 29.º, número 4, dos presentes estatutos.

2- A todos os sindicatos filiados, independentemente do que ditar a regra de proporcionalidade referida no número anterior, é assegurada a representação efetiva no secretariado nacional, sendo ajustada a representação dos sindicatos com menor número de associados, sempre que se verificar uma diferença muito elevada entre esse número e o de associados do sindicato mais pequeno.

3- Na sua primeira reunião, o conselho nacional ratifica, por votação secreta e por maioria dos votos dos seus membros presentes, a lista dos 27 secretários nacionais.

4- O boletim de voto usará as expressões «a favor» e «contra».

5- Dos 27 secretários nacionais referidos no número 1 do presente artigo, no máximo 7 podem exercer simultaneamente funções de membro do conselho nacional, sendo que os restantes, se para tal tiverem sido eleitos ou designados nos termos do número 3 do artigo 29.º, suspendem funções no conselho nacional, imediatamente após a ratificação prevista no número 3 do presente artigo e no número 4 do artigo 42.º

6- O/A(s) secretário/a(s)-geral/ais, bem como o/a(s) secretário/a(s)-geral/ais adjunto/a(s), quando existir(em), exercerão simultaneamente funções como membro(s) do conselho nacional e do secretariado nacional, neste último órgão, para além dos 27 secretários nacionais.

7- Os sete sindicatos filiados com maior representatividade associativa, calculada nos termos do número 2 do artigo 17.º e número 4 do artigo 29.º, indicarão os seus associados membros do secretariado nacional, que exercerão também funções no conselho nacional, se para tal tiver(em) sido eleito(s) ou designado(s) nos termos do número 3 do artigo 29.º

8- Os membros do secretariado nacional que, nos termos do número 5 do presente artigo, suspendem funções no conselho nacional são substituídos pelo/a candidato/a do mesmo sindicato filiado que se segue na lista pela qual foi eleito/a aquele/a que suspende o mandato.

9- A lista dos 27 secretários nacionais referida no número 3 do artigo 37.º será divulgada em congresso, em simultâneo com as listas candidatas à eleição do conselho nacional.

Artigo 39.º

O secretariado nacional reúne, ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês, e extraordinariamente, sempre que as circunstâncias o justifiquem, a convocação dos órgãos ou entidades enunciados no artigo seguinte.

Artigo 40.º

A convocação do secretariado nacional é da competência do/a(s) secretário/a(s)-geral/ais, por sua iniciativa, ou a requerimento:

a) Do/a presidente do conselho nacional;

- b) De direções de sindicatos filiados na federação, num mínimo de duas;
- c) De um terço dos seus membros;
- d) Do conselho de jurisdição.

Artigo 41.º

1- O secretariado nacional poderá reunir e deliberar validamente, desde que se encontre presente na reunião a maioria simples dos seus membros em exercício de funções.

2- As deliberações do secretariado nacional serão tomadas por maioria simples dos votos validamente expressos dos seus membros presentes na reunião.

3- Em caso de empate na votação, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver e a natureza do assunto em discussão o permitir, adiar-se-á a deliberação para a reunião seguinte.

4- Se a natureza da matéria sujeita a votação for urgente, não consentindo o adiamento da respetiva deliberação, o desempate realizar-se-á nos termos do Código Civil.

5- Se, tendo a deliberação sido adiada e na reunião seguinte o empate persistir, o desempate realizar-se-á nos termos do Código Civil.

Artigo 42.º

1- O secretariado nacional deve incluir professores/as com diferentes experiências profissionais, pertencentes a diferentes graus e setores de ensino e a diferentes regiões ou zonas representadas pelos sindicatos filiados.

2- A duração do mandato dos membros do secretariado nacional é, em regra, de três anos, com exceção das situações previstas nos números seguintes, em que tal duração será inferior.

3- Os secretários nacionais designados nos termos do número 1 do artigo 38.º podem ser substituídos, em qualquer momento, pela direção do sindicato filiado que os indicou, a qual deve informar o conselho nacional, dos motivos dessa decisão, bem como indicar o nome do respetivo substituto.

4- A substituição de secretários nacionais nos termos do número anterior é sujeita a ratificação pelo conselho nacional, por votação secreta e por maioria simples, desde que algum dos membros do conselho nacional o requeira.

5- O boletim de voto usará as expressões «a favor» e «contra».

6- Os secretários nacionais cessam o seu mandato e são substituídos numa das seguintes situações:

- a) A seu pedido e após comunicação ao secretário-geral;
- b) Nos termos do número 3 do presente artigo.

7- No caso de algum(a)/uns/umas dos/as secretário/a(s)-geral/ais cessar funções, o conselho nacional reunirá extraordinariamente, nos trinta dias úteis posteriores à verificação daquela situação, para proceder à sua substituição até à realização do congresso, convocado nos termos do artigo 25.º

8- A substituição do/a(s) secretário/a(s)-geral/ais prevista no número anterior é feita através de voto secreto e por maioria absoluta dos votos validamente expressos dos seus membros presentes na reunião.

9- Os votos nulos não são considerados como validamente expressos.

10- Sempre que, numa primeira votação, nenhum dos candidatos obtenha a maioria absoluta dos votos validamente expressos, realizar-se-á uma segunda votação, que terá como candidatos os dois mais votados na primeira votação.

Artigo 43.º

1- Sem prejuízo da manutenção nos presentes estatutos das regras de convocação, reunião e deliberação do secretariado nacional previstas nos seus artigos 39.º, 40.º e 41.º, este órgão poderá elaborar um regulamento próprio de funcionamento, onde desenvolva e aprofunde aquelas regras.

2- Podem assistir às reuniões do secretariado nacional sem direito a voto, membros do conselho nacional, do conselho de jurisdição e das direções dos sindicatos filiados, conforme os assuntos em estudo.

3- O secretariado nacional só poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas *k*) e *l*) do número 1 do artigo 44.º, desde que esteja presente a maioria absoluta dos seus membros em exercício de funções.

Artigo 44.º

1- Compete ao secretariado nacional:

- a) Representar a federação em juízo e fora dele;
- b) Administrar os bens e serviços da federação, bem como gerir os seus fundos e contratar e dirigir o pessoal da federação;

- c) Dinamizar, em coordenação com os sindicatos filiados, a atividade sindical, tendo em consideração as decisões tomadas nas diferentes estruturas do movimento sindical docente;
- d) Decidir sobre a gestão financeira e patrimonial da federação;
- e) Aprovar os regulamentos internos indispensáveis ao bom funcionamento dos serviços da federação;
- f) Convocar conferências nacionais sobre temas específicos, aprovando a sua ordem de trabalhos e regulamento;
- g) Implementar, dirigir, coordenar e executar a atividade quotidiana da federação, de acordo com os estatutos e as deliberações tomadas pelo congresso e pelo conselho nacional;
- h) Decidir sobre formas de ação e de luta a desenvolver no plano nacional, incluindo o recurso à greve, para defesa dos interesses dos professores e da educação quando nestes domínios se verifique consenso entre as direções dos sindicatos filiados;
- i) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;
- j) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho nacional e ao conselho de jurisdição o plano de atividades e o orçamento, bem como o relatório e contas de cada ano;
- k) Elaborar e apresentar pareceres ao conselho nacional sobre a deliberação de aceitação ou recusa de filiação de novas associações sindicais na federação;
- l) Solicitar ao conselho de jurisdição a instrução de processos disciplinares e ao conselho nacional a aplicação das sanções previstas no artigo 21.º;
- m) Requerer ao/à presidente do conselho nacional a convocação do respetivo conselho;
- n) Convocar o congresso, nos termos do artigo 25.º, trabalhar na sua preparação e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;
- o) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua atividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessárias para o desenvolvimento e reforço do movimento sindical docente nacional;
- p) Ratificar os regulamentos de eleição de delegados ao congresso dos sindicatos filiados, apurada a sua conformidade com o regulamento do congresso aprovado pelo conselho nacional;
- q) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão de verificação da regularidade do mandato dos delegados ao congresso;
- r) Representar a federação, no âmbito das competências definidas no artigo 8.º dos presentes estatutos.
- 2- O/A(s) secretário/a(s)-geral/ais será/serão o/a(s) primeiro/a(s) candidato/a(s) da lista candidata ao conselho nacional mais votada em congresso, nos termos dos números 1 e 4 do artigo 30.º
- 3- O/a(s) secretário/a(s)-geral/ais adjunto/a(s) será/serão o/a(s) candidato/a(s) para essa função indicado/a(s) na lista candidata ao conselho nacional mais votada em congresso.
- 4- Compete ao/à(s) secretário/a(s)-geral/ais:
- a) Coordenar toda a atividade do secretariado nacional;
- b) Representar o secretariado nacional;
- c) Substituir o/a presidente do conselho nacional em caso de impedimento temporário do exercício de funções por parte deste/a;
- d) Exercer as demais competências que lhe forem delegadas pelo conselho nacional e pelo secretariado nacional.
- 5- A existência e o número de secretário/a(s)-geral/ais adjunto/a(s) depende de a sua indicação constar da lista mais votada em congresso, nos termos dos números 1 e 5 do artigo 30.º

SECÇÃO V

Do conselho de jurisdição

Artigo 45.º

- 1- O conselho de jurisdição é o órgão de fiscalização, de controlo e regulador de conflitos da federação.
- 2- O conselho de jurisdição é constituído por sete membros associados dos sindicatos filiados, eleitos em congresso, por lista e segundo o método de representação proporcional de *Hondt*, ou nos termos dos números 8 e 9 do artigo 46.º
- 3- Os membros do conselho de jurisdição não podem fazer parte de qualquer outro órgão da federação.

4- As listas candidatas à eleição do conselho de jurisdição integram, obrigatoriamente, 7 candidatos efetivos e até igual número de candidatos suplentes, de, pelo menos, dois sindicatos filiados, indicando expressa e obrigatoriamente em primeiro lugar o candidato a presidente.

5- Podem ser proponentes de listas para o conselho de jurisdição:

- a) O secretariado nacional;
- b) As direções de sindicatos filiados, num mínimo de duas;
- c) 10 % dos delegados ao congresso de, pelo menos, 3 dos sindicatos filiados.

6- A substituição de membros do conselho de jurisdição eleitos nos termos do número 2 deste artigo faz-se pelos membros que se seguem na lista pela qual foi eleito o que perdeu ou cessou o mandato.

7- O/A presidente do conselho de jurisdição é o/a primeiro/a candidato/a da lista mais votada em congresso.

Artigo 46.º

1- O conselho de jurisdição reúne a convocatória do/a seu/sua presidente.

2- O conselho de jurisdição reúne ordinariamente para elaborar pareceres sobre o plano de atividades, o orçamento, o relatório e contas da federação ou sobre regulamentos a aprovar pelo conselho nacional, sob proposta do secretariado nacional.

3- O conselho de jurisdição reúne extraordinariamente sempre que solicitado:

- a) Pelo conselho nacional;
- b) Pelo secretariado nacional;
- c) Pelas direções dos sindicatos filiados, no mínimo de duas;
- d) Por 15 % dos membros do conselho nacional;
- e) Por um mínimo de 500 associados, conforme o artigo 7.º dos presentes estatutos;
- f) Por 4 dos seus membros;
- g) Por iniciativa do/a seu/sua presidente.

4- O conselho de jurisdição, cujas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos, não poderá deliberar sem que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- Em caso de empate na votação, o desempate realizar-se-á nos termos do Código Civil.

6- As deliberações e pareceres do conselho de jurisdição serão publicados no órgão informativo nacional da FENPROF.

7- Os membros do conselho de jurisdição perdem o respetivo mandato desde que:

- a) Faltem a duas reuniões do conselho de jurisdição, sem apresentar a respetiva justificação ao presidente nos quinze dias posteriores à data da reunião a que respeita;
- b) Faltem, mesmo que com justificação, a mais de três reuniões do conselho de jurisdição;
- c) Deixem de ser sócios de qualquer dos sindicatos filiados;
- d) Sofram penas disciplinares de grau superior a repreensão por escrito.

8- Sempre que, por qualquer motivo, se verifique a inexistência de pelo menos quatro membros do conselho de jurisdição em exercício de funções, o conselho nacional procederá à eleição, pelo método de representação proporcional de *Hondt*, de novo conselho de jurisdição, que exercerá funções até à realização do congresso da federação.

9- A eleição prevista no número anterior faz-se mediante a apresentação de listas, subscritas por um mínimo de vinte membros do conselho nacional e constituídas, no máximo, por catorze associados dos sindicatos filiados que, caso sejam membros do conselho nacional, perdem essa qualidade logo que eleitos para o conselho de jurisdição.

10- Não se consideram faltas às reuniões do conselho de jurisdição as ausências motivadas pelo exercício de funções de representação da FENPROF ou dos seus sindicatos filiados.

11- Não relevam para o limite previsto na alínea b), do número 7, do presente artigo, as faltas que resultem de licença parental, doença, internamento hospitalar, falecimento de cônjuge, parente ou afim, prestação de provas públicas e de avaliação, cumprimento de obrigações legais e serviço de exames e avaliação de alunos, desde que documentalmente comprovadas.

Artigo 47.º

1- Compete ao conselho de jurisdição:

- a) Fiscalizar e garantir o cumprimento dos estatutos e regulamentos;

- b) Dar parecer sobre as propostas de regulamentos apresentadas pelo secretariado nacional, a aprovar pelo conselho nacional;
 - c) Garantir o cumprimento do disposto no artigo 7.º, número 4, dos estatutos, nomeadamente na elaboração dos respetivos regulamentos;
 - d) Dar parecer sobre os planos de atividades e orçamento e sobre os relatórios e contas apresentados pelo secretariado nacional;
 - e) Verificar a regularidade das candidaturas ao conselho nacional e para o conselho de jurisdição;
 - f) Instruir e dar parecer sobre os processos disciplinares, nos termos do artigo 22.º dos presentes estatutos;
 - g) Solicitar a convocação do conselho nacional;
 - h) Solicitar a convocação do secretariado nacional;
 - i) Certificar o número de sindicalizados designados, nos termos do artigo 29.º número 5, dos presentes estatutos, por cada sindicato membro da federação;
 - j) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer decisão do conselho nacional e, considerando-os justificados, requerer a convocação de nova reunião;
 - k) Apresentar ao conselho nacional e ao secretariado nacional as sugestões e propostas que entenda de interesse para a federação;
 - l) Elaborar parecer sobre os casos omissos nos estatutos, quando solicitado;
 - m) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos, ou por deliberação dos órgãos da federação.
- 2- Para o exercício das suas competências, os elementos a submeter a parecer do conselho de jurisdição deverão ser entregues com a antecedência de 15 dias.

Artigo 48.º

- 1- O exercício de funções como membro do conselho de jurisdição é incompatível com o de membro de qualquer outro órgão da federação.
- 2- No caso de qualquer membro do conselho de jurisdição ser indicado pela sua direção para o conselho nacional ou para o secretariado nacional, perde automaticamente o seu mandato no conselho de jurisdição.

CAPÍTULO VI

Da fusão, integração e dissolução

Artigo 49.º

- 1- É ao congresso que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da federação, desde que convocado expressamente para o efeito.
- 2- A decisão referida no número anterior só pode ser tomada por maioria qualificada de três quartos dos votos dos delegados ao congresso.
- 3- Nesta situação, será ainda o congresso a decidir sobre a liquidação e o destino do património da federação, que reverterá para as associações sindicais nela filiadas.

CAPÍTULO VII

Revisão, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 50.º

- 1- A revisão dos presentes estatutos será feita pelo congresso e desde que conste da sua convocatória, pela forma indicada no número 1 do artigo 28.º e por força da disposição expressa na alínea j) do artigo 26.º
- 2- As deliberações sobre alterações dos estatutos da federação exigirão o voto favorável de três quartos dos delegados presentes no congresso.

Artigo 51.º

A resolução de casos omissos nos estatutos é da competência do conselho nacional.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 52.º

As alterações aos estatutos consideram-se em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Registado em 4 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Secretário-geral - Francisco Manuel da Cunha Gonçalves.

Secretário-geral - José Feliciano Correia Costa.

Ana Cristina Lavandeira Simões (SPZS).

Anabela Batista Cortez Sotaia (SPRC).

António José Calado Lucas (SPRA).

Bruno Maurício Monteiro da Silva (SPE).

Catarina dos Santos Teixeira (SPGL).

Cátia Cristina Carvalho Domingues (SPGL).

Francisco Manuel de Almeida (SPRC).

Francisco Salgueiro de Oliveira (SPM).

João Carlos Carvalho Fonseca Pereira (SPGL).

João Manuel Lima Louceiro (SPRC).

Joaquim Agostinho Teixeira Freire Carvalho (SPGL).

Jorge Osvaldo Dias Santos Gonçalves (SPGL).

José Manuel Menezes Costa (SPN).

Lídia Jackeline Órfão Vieira (SPM).

Luís Manuel Santos Lobo (SPRC).

Manuel Francisco Lopes Antunes Pereira Guerra (SPGL).

Manuel Nobre Rodrigues Rosa (SPZS).

Maria Antónia de Jesus Fialho (SPZS).

Maria Dulce Ribeiro Pinheiro (SPRC).

Maria Luísa Pereira Cordeiro (SPRA).

Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça (SPN).

Maria Marta Gomes Coelho Pinho da Cruz (SPN).

Marta Gisela de Bessa Martins (SPN).

Miguel Lopes Batista Viegas (SPRC).

Paulo Sérgio Figueiredo Campos (SPN).

Pedro Miguel Morais dos Santos Nunes (SPGL).

Rogério Correia Tavares Ribeiro (SPN).

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de abril de 2025 para o mandato de três anos.

Secretário-geral - António Alexandre Picaretas Delgado.

Vice-secretário-geral - Vítor Manuel Louro Caiado Correia.

Tesoureiro - Tiago Santos Gouveia Cardoso.

Vogal - Mário João Félix Lopes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Médicos do Norte - SMN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20, 21 e 22 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Alice Micaela Jeri Correia Sá.
Ana Maria Moreira Carneiro Dias Costa Guimarães.
Ana Margarida Sá Sousa.
Cátia Alexandra Ferreira Martins.
Carla Isabel Gomes Pinho.
Daniel Fernando Ferreira Cardoso.
Inês Ferreira Santos Videira.
Joana Savva Bordalo Sá.
João Pedro Ramos Pereira Canha.
José Luís Pinho Fernandes.
Luís Carlos Brochado Pinheiro.
Maria Inês Sousa Moreira Pinto.
Marta Losada Salgado.
Paulo André Amaral Avelar Dias.
Paulo Jorge Ramos Passos.
Raquel Cristina Naldinho Souto.
Ramiro Manuel Pinho Cordeiro Salgado.
Raúl Miguel Matos Cunha.
Rosa Fátima Dinis Ribeiro.
Rosa Maria Faria Fragoso.
Rita Quelhas Costa.
Teresa Maia Mota Garcia.
Teresa Mariana Faria Pinto.
Tiago Augusto Ferreira Baptista.
Tiago Silva Ramos.

Suplentes:

Ana Sofia Silva Pinto.
Bernardo José Portela Vilas Boas.
Domingos Santos Gonçalves.
Jorge Braulio Quelhas Azevedo Coutinho.
Mário Gouveia Silva Pinheiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19, 20, 21, 22 e 23 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo.
Alexandra Marisa Ferreira Batista.
Ana Filipa Silva Martins.
Ana Paula Costa Gomes.
António Francisco Gonçalves Soares Baião.
Gerné de Aragão Martins.
Jacinto Manuel Sesinando Ruas Bartolomeu.
João Daniel Luz da Ponte.
Jorge Luís Correia Suzano.
Lucília Maria Coito Raposo.
Luís André Lopes Martins.
Maria da Conceição Lopes Cordeiro.
Maria Fernanda Feteira Marques.
Maria José Gonçalves Almeida Ferreira.
Matilde Preciosa Valente de Matos Marques.
Paula Margarida Paiva Carvalho Cordeiro.
Ricardo Jorge Oliveira Santos.
Rosa Maria Sousa Fraga.
Rute Sofia da Silva Cáliz.
Sandra Isabel Correia Rodrigues Santos.
Sérgio Filipe Fachada da Costa Pereira.
Sílvia Maria Reis Ribeiro.
Telma Henriqueta Duarte.
Vítor Hugo Santos Cardoso.
Yrisaidy Claret Monzant de Diaz.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Agostinha Semedo Veiga Rodriguez.
Alexandre Jasé Graça Silva.
Alexandre Manuel Costa Medeiros.
Alexandre Manuel de Brita Galvão.
Ana Isabel Vaz Soares Albergaria.
Ana Maria Silvestre Guerreiro.
André Paulo Ferreira Rego.
Andreia Sofia Amaral Santos.
Ângelo André Salgado.
António Manuel Soares Sousa.
Armando José Galhanas Ramalho.
Bruno Miguel Pazos Marques Carapito.
Diogo Miguel Correia Moura.
Ernesto Simões Ferreira.
Estefânio Sousa Macedo.
Fábio Alexandre de Oliveira Coutinho Roxo.
Fernando Gabriel da Lima Oliveira.
Filipa Mateus Monteiro Gavinho Rodrigues.
Florbela Simão Paulino.
Gabriel Antonio da Silva Duarte Amador Rosa.
Helóisa Helena de Oliveira Borges de Melo.
Hugo Filipe Nave Gonçalves.
Hugo Miguel Simões Barradas.
Igor Pereira de Oliveira.
Inês Almas Paulino.
Joana Isabel Rodrigues Pinto.
Joana Julia Urban Vitorino.
João David Fortio Lopes Beirão.
João Paulo Silva de Carvalho.
João Pedro Caetano da Cruz.
João Santos Jesus.
Jorge Celso Batista Couto.
Jorge Daniel Vieira Carvalho.
José Francisco de Melo Pereira.

José Francisco Emidio Parrinha.
José Jaime da Serra Patricio.
José Manuel Alexandre da Silva.
José Manuel Pereira Duarte.
José Maria Mendonça Silveira.
José Miguel Cerqueira Gigante.
Lúcia Elvira Nascimento Santos Silva.
Luis Alexandre Madeira dos Santos.
Luis Carlos Correia Fonseca Nogueira.
Luis Carlos Santos Marques.
Luis Fernando Silva de Carvalho.
Luis Manuel Gonçalves Delgado.
Luis Miguel Mateus Andrade.
Manuel dos Santos Pereira Perfeito.
Maria Bárbara Sameiro Dias Ribeiro.
Maria da Anunciação Barata Mecha.
Mónica Alexandra Gonçalves Bragança.
Nuno Duarte Fernandes Medalhas.
Nuno Filipe Gomes Monteiro.
Nuno Filipe Rodrigues da Silva.
Nuno Miguel Bacelar Ferreira.
Nuno Miguel Cabecinhas Carrasco.
Nuno Miguel Henriques Laborim.
Paula Cristina Guerreiro Sobral.
Paulo Jorge Moitoso Vargas.
Paulo Machado Mariante.
Paulo Renato Lopes Rodrigues.
Pedro Miguel Gomes Marques.
Ricardo Jorge Ferrão Coias.
Ricardo Jorge Firme Silva.
Robert Duque Luciano.
Rogério Mendes Coimbras.
Ruben Jose Cabrita de Oliveira.
Rui Miguel Branco Cordeiro de Medeiros.
Samuel António Amaro Esteves.
Sérgio Cercas Dias.
Sérgio Lopes Santos.
Sérgio Miguel Benedito Carvalho.
Sofia Gonçalves Gomes Prazeres.
Soraya Barata Reis.
Tiago Alexandre Malagueiro Passadinhas.
Vitor Geraldo Duarte Andrade.
Vitor Manuel Parada dos Santos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de abril de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Gelpeixe - Alimentos Congelados, SA, representada por Manuel Fulgêncio Tarré Fernandes.

Vice-presidente - Monliz - Produtos Alimentares do Mondego e Liz, SA, representada por Mauro Miguel Gomes Cardoso.

Vice-presidente - Luís Silvério & Filhos, SA, representada por Luís Francisco Henriques Silvério.

Vogal - Nigel - Congelados José Nicolau, L.^{da}, representada por José Augusto Silva Nicolau.

Vogal - Frijobel - Indústria e Comércio Alimentar, SA, representada por José Pedro Carreiro Vasconcelos.

Vogal - Maribérica - Soc. Produtos Alimentares, L.^{da}, representada por José Avelino Rodrigues Fernandes.

Vogal - Frina - Frigoríficos Nacionais, SA, representada por Jorge Manuel Lopes Rato.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Rubis Energia Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 14 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Luís Nuno Brazão Antunes Medina Vieira.

Fábio Manuel Cruz Macieira.

Maria Luísa Napoleão de Castro de Bragança de Carvalho.

Suplentes:

Nélson David Tavares.

Ana Margarida Sampaio Felício.

André Filipe Mateus de Ascensão.

Registado em 3 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Repsol Polímeros, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 22 de maio de 2025 para o mandato de 2 anos.

Efetivos:

Pedro Duarte Machado de Madureira Pinheiro.

José Miguel Macieira de Sousa.

Mariana Romão.

Fábio Leonel Pereira Prata.

Márcio André Ramos Silva.

Registado em 4 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

LEDR Ingeniería y Servicios, SL - Sucursal em Portugal - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 20 e 21 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Tiago Filipe Duro Pereira Santos.

Filipe Miguel Marques Alves.

Suplente:

Daniel Martins Gonçalves.

Registado em 4 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Banco Comercial Português, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025, foi publicada a composição da comissão de trabalhadores do Banco Comercial Português, SA, com inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 20, onde se lê:

«(...)

Efetivos:

(...)

António Joaquim Dias da Costa Pais.

(...)

Suplentes:

(...)

Nuno Miguel Bravo de Oliviera Naia.

(...»

Deve ler-se:

«(...)

Efetivos:

(...)

Antónino Joaquim Dias da Costa Pais.

(...)

Suplentes:

(...)

Nuno Miguel Bravo de Oliveira Naia.

(...»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, realizada em 13 de maio de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2025.

Efetivos:

André Filipe Pais da Silva.
João Filipe Martins Silva Pereira.
Nuno José Quaresma Pinha.
Ivone Susana Matos Cunha Pinto.
Amândio de Sousa Costa.

Suplentes:

Ana Cristina Duarte Santos Pires.
Maria João Costa de Almeida.
Carla cristina Marques António Mendes.
José Miguel Neves da Silva.
Luísa Maria Lopes Soares Cruz Bordeira.

Registado em 3 junho de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, 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

Frulact - Indústria Agro-Alimentar, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Frulact - Indústria Agro-Alimentar, 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.

Efetivos:

Nuno Gonçalo Serra Chabert.
Rute Isabel da Conceição Pereira.

Suplentes:

André Filipe Rodrigues Ascensão.
Geisse Kelly Pereira Camparine.

Registado em 5 junho de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 170 do livro n.º 1.