

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 29/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 30/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Conceição e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 18
- Acordo coletivo de trabalho n.º 31/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Ponte de Sor e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 31

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES ..... 47
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia (quadro farmacêutico) ..... 67
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra ..... 88
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra ..... 94
- 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, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras ..... 96
- Acordo de empresa entre a Autoneum Portugal, L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL ..... 102

– Acordo de empresa entre a Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras .....	113
– Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	116
– Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Deliberação da comissão paritária .....	151

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

– SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - Alteração .....	153
---	-----

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### I – ESTATUTOS:

– ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Alteração .....	163
– Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT - Alteração .....	164

#### II – DIREÇÃO:

– Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP - Eleição .....	186
– Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM - Eleição .....	187

### REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

#### I – CONVOCATÓRIAS:

– Câmara Municipal de Santa Comba Dão - Convocatória .....	188
– Hubel Infraestruturas e Serviços, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	189

**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: dsrscot@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:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento.

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 29/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo 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, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público.

Atendendo às especificidades dos serviços e competências atribuídas e delegadas à Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo (doravante «CIM do Médio Tejo»), importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores por forma a permitir 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, CIM do Médio Tejo ou Empregador Público ( ), e por outro, a totalidade dos trabalhadores da CIM do Médio Tejo filiados e não 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 é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela CIM do Médio Tejo, 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 70 (setenta) 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.<sup>a</sup>

##### 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, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete à CIM do Médio Tejo 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- A CIM do Médio Tejo não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

4- Excetua-se do disposto no número 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a CIM do Médio Tejo 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.

5- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs, 2 e 4 desta cláusula, se pela CIM do Médio Tejo 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.

6- A CIM do Médio Tejo está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

8- Havendo na CIM do Médio Tejo 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.<sup>a</sup>

##### 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) Meia Jornada;
- f) Trabalho por Turnos;
- g) 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.<sup>a</sup>**Horário flexível**

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, com respeito pelas obrigações essenciais de interesse público e atendimento de pessoas e entidades, bem como pelos períodos de presença obrigatória.

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 às relações com o público e/ou diversas entidades;

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 a CIM do Médio Tejo e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) Não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

f) 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.<sup>a</sup> deste ACEP.

3- A prestação de serviço na CIM do Médio Tejo, em regime de horário flexível tem dois (2) períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, que se repartem do seguinte modo:

– Período da manhã: das 10H00 às 12:00;

– Período da tarde: das 14H30m às 16H30m

4- As plataformas flexíveis repartem-se do seguinte modo:

– Período da manhã: das 08H30m às 10H00;

– Período de almoço: das 12H00 às 14H30m;

– Período da tarde: das 16H30m às 19H30m

5- O período mínimo de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas, sendo que, se das marcações efetuadas resultar um período inferior a uma hora, o sistema de verificação da assiduidade e pontualidade descontará automaticamente uma hora;

6- Verificando-se a existência de excesso de horas no final de cada um dos períodos de aferição [mensal], pode o mesmo ser transportado para o mês imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao máximo de 3h30m, desde que o excedente de horas do mês anterior seja igual ou superior a 3h30m.

7- 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.

8- 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.

9- As faltas a que se refere o n.º 7 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

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

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Horário rígido**

1- Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

2- A prestação de serviço na CIM do Médio Tejo, em regime de horário rígido é a seguinte:

a) Período da manhã – das 9h00 às 12h30m;

b) Período da tarde – das 14h00 às 17h.30m.

3- Por conveniência de serviço ou a requerimento do trabalhador, pode ser fixado um horário rígido diferente do previsto no número anterior, nomeadamente, com outras horas de início e fim e ou durações do intervalo de descanso, desde que sejam respeitados os limites legais.

4- Ao pessoal abrangido por este horário, em casos pontuais e devidamente justificados, poderá ser concedida uma tolerância de 10 minutos na hora de entrada, que terá de ser obrigatoriamente compensada no mesmo dia.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Horário Desfasado**

1- Horário desfasado é aquele 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.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Jornada contínua**

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

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

3- A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na LTFP, e em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

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

e) Trabalhador estudante;

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

g) Trabalhador com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovado por atestado médico de incapacidade multiuso ou documento legal equivalente.

h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### **Meia Jornada**

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **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 12.<sup>a</sup>

##### 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 13.<sup>a</sup>

##### 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 a CIM do Médio Tejo 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, nos termos das disposições legais em vigor.

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

4- 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.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

Por despacho favorável superior, mediante requerimento do trabalhador interessado ou por proposta que tenha como foco a conveniência de serviço devidamente fundamentada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, que se encontrem previstos na Lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, nomeadamente nas seguintes situações:

- a) Proteção da parentalidade;
- b) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhador Estudante;

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### 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 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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 número 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 18.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção

positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do biénio 2023/2024.

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

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

5- A falta de avaliação por motivo imputável à CIM do Médio Tejo, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

1- 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.

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

3- É concedida em cada mês dispensa do período de presença obrigatória até ao máximo de 3h30m, por compensação de saldos positivos excedentários do mês anterior (desde que o mesmo seja igual ou superior a 3h30m), devendo o mesmo ser utilizado no mês imediato.

4- A não utilização do saldo positivo excedentário nos termos do número anterior, determina a perda do direito ao mesmo por parte do trabalhador.

5- As dispensas de serviço mencionadas no n.º 1 não podem, em caso algum, ser utilizadas cumulativamente em dia em que se verifique ausência parcial justificada, gozo de férias, tolerâncias de ponto e teletrabalho.

6- Ao trabalhador que presta serviço em dia de semana, em deslocação ao estrangeiro, ou em serviço à Assembleia Intermunicipal, independentemente do número de dias de deslocação, é concedida dispensa do período de presença obrigatória até ao máximo de 3h30, devendo o mesmo ser utilizado no próprio mês ou no mês imediatamente a seguir.

7- A não utilização do saldo positivo excedentário nos termos do número anterior, determina a perda do direito ao mesmo por parte do trabalhador.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao sábado [descanso semanal complementar], em Portugal ou estrangeiro, têm direito a gozar 1 (um) dia de descanso no próprio mês ou no mês imediatamente seguinte.

9- Os trabalhadores que prestem trabalho em dia de domingo, correspondente ao descanso semanal obrigatório, ou em dia feriado, em território nacional ou no estrangeiro, têm direito a 2 (dois) dias de descanso compensatório, sem prejuízo do disposto nos artigos 226.º, 229.º, 232.º e 268.º do Código do Trabalho, a gozar nos termos seguintes:

a) Um dos dias de descanso compensatório deverá ser obrigatoriamente gozado até ao termo da semana imediatamente subsequente àquela em que ocorreu a prestação de trabalho;

b) O remanescente dia de descanso compensatório deverá ser gozado até ao último dia do mês imediatamente seguinte ao da referida prestação de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Feriado Municipal e Carnaval

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

2- Para efeitos do feriado municipal é considerado para a totalidade dos trabalhadores da CIM do Médio Tejo, o feriado municipal de Tomar.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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.

### CAPÍTULO III

## Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### 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 da CIM do Médio Tejo, 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.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Deveres da CIM do Médio Tejo

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, a CIM do Médio Tejo 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 da CIM do Médio Tejo 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 na CIM do Médio Tejo 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;

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

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

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

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

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

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

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

- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando 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 24.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
  - a)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela CIM do Médio Tejo;
  - b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
  - c)* Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela CIM do Médio Tejo, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
  - d)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
  - f)* Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene 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 da CIM do Médio Tejo pela segurança e saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina 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 à CIM do Médio Tejo:

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 da CIM do Médio Tejo, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **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<sup>os</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **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- A CIM do Médio Tejo, 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 pela CIM do Médio Tejo, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a CIM do Médio Tejo, 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.<sup>a</sup>

##### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

1- A CIM do Médio Tejo 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 na própria CIM do Médio Tejo com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro, na atual redação.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup> (Deveres da CIM do Médio Tejo) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Competências

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

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

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Locais para refeição

A CIM do Médio Tejo 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.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Vestiários e lavabos

1- A CIM do Médio Tejo obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores.

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Medicina no 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 34.<sup>a</sup>

#### **Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a CIM do Médio Tejo, 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 35.<sup>a</sup>

#### **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, a CIM do Médio Tejo 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 36.<sup>a</sup>

#### **Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades na CIM do Médio Tejo, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Participação dos trabalhadores

1- A CIM do Médio Tejo 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 pela CIM do Médio Tejo, 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 38.<sup>a</sup>

#### Procedimento Culposo

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

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### 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 úteis 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 úteis sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

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

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

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

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações da CIM do Médio Tejo, em local designado para o efeito.

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

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

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

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### 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.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Norma Revogatória

Com a entrada em vigor do presente ACEP, é revogado o artigo 27.º do Regulamento n.º 61/2021, publicado no *Diário da República*, n.º 11, 2.ª série, de 18 de janeiro de 2021 e o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 61/2015.

Tomar, 11 de maio, 2026.

Pelo empregador público:

Ex.<sup>mo</sup> Sr. *Manuel Jorge Séneca da Luz Valamatos dos Reis*, na qualidade de presidente da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo.

Pela associação sindical:

Ex.<sup>mo</sup> Sr. *António Paulo Ramos Reis*, na qualidade de representante do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins) e a Ex.<sup>ma</sup> Sr.<sup>a</sup> *Carmen Dolores Guerra Melro*, na qualidade de representante do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Depositado em 26 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 35/2026, a fl. 104 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 30/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Conceição e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

#### **Preâmbulo**

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

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

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, nos termos seguintes:

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Conceição de Faro:

Dário José Martins Valente, Presidente da Junta de Freguesia de Conceição de Faro;

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

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP.

Zélia Maria Nunes da Luz, na qualidade de Secretária Regional e mandatária do SINTAP.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de Aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no SINTAP, que exercem funções na Freguesias de Conceição de Faro.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, que aprovou a Lei de Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 8 trabalhadores.

3- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Freguesia de Conceição de Faro, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no SINTAP.

4- Na situação prevista no artigo 370.º, n.º 5 da LTFP, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à de Freguesia de Conceição que pretende ver-lhe aplicado o presente ACEP fica obrigado, nos termos do disposto no artigo 492.º, n.º 4 do Código do Trabalho, aqui aplicável por força da remissão contida no artigo 4.º da LTFP, a pagar ao SINTAP 1% da sua remuneração base durante a vigência deste Acordo, a título de comparticipação nos encargos havidos com a respetiva negociação coletiva, competindo à de Freguesia de

Conceição de Faro o dever de proceder à cobrança e entrega mensal desta comparticipação de acordo com o previsto no artigo 458.º, n.º 1 do Código do Trabalho para a cobrança das quotas sindicais.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no *Boletim de Emprego Público* e vigorará pelo período de 3 anos sucessivamente renovável.

2- A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.

## CAPÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.ª

##### Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

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

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

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 14.ª

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

7- Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 4.ª

##### Modalidades de horário de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

#### Cláusula 5.ª

##### Horários específicos

1- A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea d) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea f) da LTFP

2- Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

- a) Período da manhã - das 9 horas às 12h e trinta minutos,
- b) Período da tarde – das 14 horas às 17 horas e trinta minutos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

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

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

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

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

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

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

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

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

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas é feita no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Jornada Contínua**

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

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **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, e sem possibilidade de opção, 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.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

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

#### Clausula 10.<sup>a</sup>

##### **Meia Jornada**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

2- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

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

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

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

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

7- O intervalo para refeição uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

8- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas;

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

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

11- 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;

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

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

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

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

14- O regime de turnos é (i) permanente quando o trabalho for prestado nos sete dias da semana, (ii) semanal prolongado quando for prestado nos cinco dias úteis e no sábado ou domingo e (iii) semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### 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 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).

3- A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação por trabalho suplementar.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

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

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

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

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

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetivo Empregador público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Assistente Técnico;
- d) Encarregado Geral Operacional;
- e) Encarregado Operacional,
- f) Assistente Operacional.

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho.

3- 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.º1 do artigo 118.º da LTFP.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Trabalho Suplementar**

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

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

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

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

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

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 162.º da LTFP:

- a) 50% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) 75% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100% da remuneração, por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório.

6- O trabalho ao domingo, ou em dia de descanso obrigatório, será para além do respetivo trabalho suplementar abonado, compensado com um dia de descanso, a gozar nos três dias seguintes, ou por acordo em outra data.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Limite anual da duração do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º do LTFP é de 150 horas.

2- O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 2 do LTFP, pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Regime de teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente Acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora a de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O regime de teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de vínculo de emprego público, cujas funções sejam compatíveis com esta forma de prestação de trabalho, por força do artigo 68.º da LTFP e nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

4- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial não é compatível com teletrabalho.

5- A tudo o que não estiver regulamentado no presente ACEP, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Acordo para prestação de teletrabalho**

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

b) A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;

viii) A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;

ix) Qualquer outro fator considerado relevante.

c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.

d) Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Regime de teletrabalho**

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (dozes) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:

- a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
- b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
- c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;
- d) Outra devidamente fundamentada.

2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.

3- O empregador público deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.

- 4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

1- O empregador público deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- O empregador público promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo empregador público para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 48h de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador, previsto no n.º2 do artigo 171.º. Do CT.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se «local de trabalho» o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e «tempo de trabalho» todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

- 5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Interrupção Ocasional

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho;

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Registo de Assiduidade e Pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

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

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

4- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na Folha de Registo de Presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

5- Os trabalhadores devem:

- a) Registar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;
- b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

### CAPÍTULO III

#### Tempos de não trabalho

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, revelando para esse efeito, a última avaliação de desempenho.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais, conforme nº4 do artigo 126º do LTFP.

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

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

6- Aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora, têm também direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo, ao acréscimo dos dias de férias de acordo com a seguinte regra:

- a) Não acrescem dias úteis de férias - até completar 39 anos de idade
- b) Acresce 1 dia útil de férias - até completar 49 anos de idade
- c) Acresce 2 dias úteis de férias - até completar 59 anos de idade
- d) Acresce 3 dias úteis de férias - a partir dos 59 anos de idade

7- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no ponto 6 é aquela que o funcionário ou agente completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

8- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1ª grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

9- Aplica-se o disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Duração Especial de Férias

1- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 31 de maio e/ou de 1 de outubro 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 afeta o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 20 dias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Faro e a terça-feira de Carnaval.

2- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário. Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário de trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta.

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

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

a) Os dias 24 e 31 de dezembro;

5- A entidade pública signatária do presente acordo poderá ainda conceder alguns dias de tolerância à sua consideração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas por nojo

1- O trabalhador pode faltar justificadamente até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até cinco dias, por falecimento de parente ou afim no 1º grau na linha reta, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral.

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

3- O trabalhador pode faltar justificadamente no dia da cerimónia fúnebre de parente ou afim na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor.

## CAPÍTULO IV

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2- O Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que a os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, Higiene e saúde;
- d) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- e) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- f) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- g) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- j) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Obrigações 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 Empregador Público;
- 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 as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam neces-

sárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a comissão de higiene e segurança, e deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, e deve ter-se em conta a legislação específica para cada setor profissional.

3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, lavabos e balneários**

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Medicina no trabalho**

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos de medicina no trabalho.

## CAPÍTULO V

### **Disposições Finais**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Comissão Paritária**

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

12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Divulgação**

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

1- O Empregador Público compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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 37.<sup>a</sup>

##### **Resolução de conflitos coletivos**

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

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

Conceição de Faro, 19 de maio de 2026.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Conceição de Faro:

*Dário José Martins Valente*, presidente da Junta de Freguesia de Conceição de Faro.

Pela associação sindical:

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

*Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva*, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP.

*Zélia Maria Nunes da Luz*, na qualidade de secretária regional e mandatária do SINTAP.

Depositado em 26 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 36/2026, a fl. 105 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 31/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Ponte de Sor 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/Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

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

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de três 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 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

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

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

## CAPÍTULO III

**Segurança e saúde no trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições Gerais**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

## SECÇÃO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f)* Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### 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<sup>o</sup>s 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **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<sup>a</sup> (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<sup>a</sup> (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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

#### 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<sup>a</sup> (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<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Competências

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

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

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

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

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

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

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**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.

Ponte de Sor, 8 de maio de 2026.

Pela Freguesia de Ponte de Sor:

Ex.<sup>ma</sup> Sr.<sup>a</sup> *Luísa Maria Marques Pita Pauleta Figueira*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Ponte de Sor.

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

Ex.<sup>mo</sup> Sr. *Paulo Jorge Couteiro Canau*, 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.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e a Ex.<sup>ma</sup> Sr.<sup>a</sup> *Helena Maria Gomes de Almeida*, 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 26 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 34/2026, a fl. 104 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Área e âmbito)**

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade comercial e ou prestação de serviços, de acordo com a Rev. 4, com CAE 96210, CAE 96300, CAE 47 - Comércio a retalho de que se exclui apenas o CAE 473 e o 478 filiadas na Associação Empresarial do Alto Tâmega e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato Independente do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas e Outros qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo a região do Alto Tâmega e Barroso, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de janeiro de 2026 e 31 de dezembro de 2026.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, no momento do depósito deste CCT e das subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvem actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Este CCT abrange 500 empresas e 1500 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Vigência e denúncia)**

1- O presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, podendo ser denunciadas, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de outubro. O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3- A proposta de revisão pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 9 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

4- A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

5- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitam o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

6- As negociações devem iniciar-se nos dez dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Carreiras profissionais)

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se inscrevem e definem no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Atribuição de categorias)

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas ou que lhes competirem.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1- As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) Para os trabalhadores de escritório - 18 anos;
- b) Para os restantes trabalhadores - 16 anos.

2- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhadores ao abrigo deste contrato são as seguintes:

- a) Para os profissionais de escritório, 12.º ano de escolaridade;
- b) Para as restantes categorias - 9.º ano de escolaridade.

3- A aplicação do disposto nos números 1 e 2 não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a escolaridade obrigatória ou, que, à entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

4- Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 1.º ano; com 20 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>

5- Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano; com 21 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro caixeiro.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- Nos contratos a termo vigorará o seguinte regime:

- a) Durante os primeiros 30 dias de execução do contrato, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização;
- b) O prazo previsto na alínea anterior é reduzido a 15 dias, no caso de o contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele.

2- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para as empresas até 50 trabalhadores e 60 dias para as restantes empresas;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Findo o período experimental a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do contrato.

4- O período experimental confere o direito a proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Admissão para efeitos de substituição)

A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária será feita por contrato a termo nos termos da lei vigente.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Acesso)

1- Os assistentes administrativos III ascenderão a assistentes administrativos II, após três anos de permanência naquela categoria.

2- Os assistentes administrativos II, ascenderão a assistentes administrativos I após três anos de permanência naquela categoria.

3- Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem dois anos de permanência na categoria.

4- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria.

5- Os operadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência naquela categoria.

6- Os segundos-caixeiros (2.<sup>a</sup>) ascenderão a primeiros-caixeiros (1.<sup>a</sup>) após três anos de permanência naquela categoria.

7- Os operadores de 1.<sup>a</sup> ascenderão a operadores especializados após três anos naquela categoria.

8- Os operadores especializados ascenderão a operadores principais após três anos de permanência naquela categoria.

9- O segundo oficial de carnes ascenderá a primeiro oficial de carnes após três anos de permanência naquela categoria.

10- O primeiro oficial de carnes ascenderá a oficial de carnes principal após três anos de permanência naquela categoria.

11- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.<sup>a</sup>, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.<sup>a</sup>

12- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.<sup>a</sup>, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.<sup>a</sup>

13- Os trabalhadores de serviços pessoais (penteados e estética) o tempo de permanência nas categorias será de três anos, após os quais os trabalhadores ascendem à categoria superior.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Quadro de pessoal)

A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Relações nominais)

1- As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e a remeter, nos termos e prazos legais, um quadro do pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e dentro deste por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscrição na Segurança Social, data de nascimento, admissão e última promoção, categoria, retribuição e habilitações literárias.

2- A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outros e menores constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das empresas

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

- d)* Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e)* Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, nos termos da legislação em vigor, a assistência às aulas, ficando os profissionais, nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exame e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;
- f)* Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo sindicato, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltar;
- g)* Tratar com urbanidade e dignidade os seus trabalhadores;
- h)* Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- i)* Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro da empresa, não se opondo à fixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo sindicato;
- j)* Nas empresas ou unidade de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- l)* Assegurar aos corpos gerentes do sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de quatro dias por mês e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de 8 horas por mês;
- m)* Enviar a quotização sindical mensalmente aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês, desde que o trabalhador declare a sua vontade em descontar para o sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a)* Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e o público e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;
- b)* Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;
- c)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;
- d)* Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;
- e)* Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;
- f)* Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;
- g)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h)* Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade;
- i)* Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa vir a prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- j)* Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado às entidades patronais:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c)* Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;
- d)* Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;
- e)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por ela indicadas;
- f)* Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar;
- g)* Exigir do trabalhador actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei em geral.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto deste contrato)**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando, aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

### CAPÍTULO IV

#### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **(Horário de trabalho)**

1- O período normal de trabalho semanal terá as seguintes durações diárias e semanais:

*a)* Oito horas por dia, quarenta horas (40 horas) por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13h00, nem ao domingo;

*b)* Oito horas por dia, quarenta horas (40 horas) por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;

*c)* Oito horas por dia, quarenta horas (40 horas) por semana nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo;

*d)* Sete horas e trinta minutos por dia, trinta e sete horas e trinta minutos (37 horas e 30 minutos) por semana para os trabalhadores de escritório;

2- Relativamente aos diversos horários previstos no número anterior, o descanso semanal será de:

*a)* Um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13h00 e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea *a)* do número anterior; ficando o gozo do outro meio-dia a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal;

*b)* Dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro dia rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea *b)* do número anterior;

*c)* Dois dias completos e consecutivos, organizados de forma rotativa e coincidindo com o sábado e o domingo pelo menos uma vez por mês;

*d)* Dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores de escritório.

3- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Trabalho ao sábado à tarde**

Para os trabalhadores que trabalham até as 13h00 de sábado de acordo com a alínea *a)* cláusula 15.<sup>a</sup>, ao trabalho prestado no período de sábado a partir das 13h00 dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de 16,50 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho suplementar)**

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos excepcionais e transitórios de trabalho.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**(Remuneração do trabalho suplementar)**

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

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

3- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, confere ao trabalhador um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho.

4- Nos casos de prestação em trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes.

5- Desde que o trabalho suplementar termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

6- O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas

Cláusula 19.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho normal prestado em domingo e feriado)**

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho nos domingos e feriados, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as fórmulas seguintes:

a) Trabalho no domingo:

Remuneração horária = (Retribuição base x 12) : (Número de horas de trabalho semanal x 52)

Remuneração diária = Remuneração horaria x Número de horas diárias;

b) Trabalho no feriado:

Remuneração horária = [(Retribuição base x 12) : (Número de horas de trabalho semanal x 52)] x 2

Remuneração diária = Remuneração horaria x Número de horas diárias.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**(Trabalho nocturno)**

1- Considera-se trabalho nocturno, o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 85 % relativamente à retribuição normal.

3- Se o trabalho se prolongar além das 20h00, o trabalhador terá direito a um subsídio até 5,50 € para a refeição.

## CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**Cláusula 21.<sup>a</sup>**(Retribuições mínimas)**

1- As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo II e serão pagas mensalmente.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho suplementar, diurno e nocturno, é a seguinte:

(Remuneração mensal x 12) / (Horas de trabalho semanal x 52)

3- É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for, reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**(Subsídio de alimentação)**

As empresas obrigam-se a pagar um subsídio de alimentação diário de montante nunca inferior a 6,15 € por cada dia de trabalho.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Retribuição de funções inerentes a diversas categorias)**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**(Substituição temporária)**

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por períodos que ultrapassem 30 dias sucessivos, passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria enquanto se mantiver a ausência do substituído.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Forma e tempo de cumprimento)**

1- As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento das retribuições um recibo, onde constem os seguintes elementos: nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, número de contribuinte fiscal, e apólice de seguro de acidentes de trabalho, período normal de trabalho semanal, categoria profissional, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a título de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2- O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**(Subsídio de Natal)**

1- Os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal uma retribuição complementar nunca inferior a um mês de retribuição.

2- O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de dezembro, inclusive.

3- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4- Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Diuturnidades)**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a tabela do anexo II deste contrato por cada três anos de permanência no nível D, até ao limite de três diuturnidades.

2- As diuturnidades previstas no ponto 1 desta cláusula abrangem todos os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2025.

3- Os trabalhadores contratados a partir do dia 1 de janeiro de 2026, têm direito a uma diuturnidade de 1 % sobre a tabela do anexo II deste contrato por cada três anos de permanência no nível D, até ao limite de três diuturnidades.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e feriados)

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou Segunda-Feira de Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro;
- Feriado Municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

2- Para os trabalhadores cujos horários sejam organizados de acordo com a alínea *a*) número 1 da cláusula 15.<sup>a</sup>, e sem prejuízo do pagamento do valor previsto no número 5 da mesma, nos dias 23, 24, 30 e 31 de dezembro, quando coincidirem com o sábado, pelo trabalho prestado, no segundo período, observar-se-á um dia de descanso obrigatório a gozar na primeira semana de janeiro, salvo acordo expresso entre as partes.

3- Em referência ao dia 24 (segundo período), os trabalhadores que necessitem de se deslocar do seu domicílio habitual para passarem com os familiares a quadra de Natal serão dispensados destes serviços desde que devidamente o justifiquem.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a)* Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b)* Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c)* Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- 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.

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

6- 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, independentemente do seu pagamento.

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

8- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

9- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Encerramento da empresa ou estabelecimento**

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por um período não superior a 15 dias consecutivos e fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- O empregador pode igualmente encerrar, a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, entre 1 de maio e 31 de outubro, elaborando o respectivo mapa, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical.

3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6- 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 nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Alteração ou interrupção 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 pelo empregador dos prejuízos que, comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites do número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites do número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito de férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Para o efeito dos cálculos quer da retribuição do período de férias quer do respectivo subsídio, dos trabalhadores que auferam retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável do trabalho efectivo nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

4- O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos em que as férias são gozadas de forma interpolada.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**(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 respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Tipos de faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos, de calendário;

b) As motivadas por falecimento de filhos/enteados e cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa com quem tenha vivido em união de facto ou em economia comum, durante 20 dias;

c) As motivadas por falecimento de mãe, pai e sogros (parente ou afim no primeiro grau da linha reta), durante cinco dias;

d) Luto gestacional - Durante três dias consecutivos;

e) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante três dias consecutivos;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

g) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

h) As motivadas por 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;

i) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

j) Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário. No caso de o dia ocorrer em dia de descanso do trabalhador, excepto a um domingo, o gozo do dia ocorre no dia de trabalho imediatamente posterior ao dia de aniversário.

3- No caso previsto no número 2, as referidas faltas não implicam perda de retribuição, com excepção do disposto na alínea h) no número 2.

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

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

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

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

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

9- A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificadamente ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto no número seguinte.

10- O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 9.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Impedimentos prolongados)**

Os impedimentos prolongados serão regulamentados nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato**Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Causas de extinção do contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por iniciativa do trabalhador mediante aviso prévio;
- e) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Rescisão com justa causa)**

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Rescisão por iniciativa do trabalhador)**

1- O trabalhador tem direito a rescindir a contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)**

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir as obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Proibição de despedimentos sem justa causa)

- 1- É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.
- 2- Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.
- 3- Se o trabalhador não pretender a reintegração, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço, nunca inferior a três meses de vencimento.
- 4- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano civil de trabalho conta-se sempre como ano completo.
- 5- Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, à indemnização fixada nos termos do no número 3 desta cláusula.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento)

- 1- Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.
- 2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.
- 3- Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízo do direito de regresso contra a entidade transmitente.
- 4- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para efeito deste número deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.
- 5- Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Maternidade e paternidade)

- 1- Em matéria de protecção da maternidade e da paternidade (regime de parentalidade), em tudo o que estiver omissa no presente CCT, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respectiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.
- 2- Licença parental inicial:
  - a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho/a, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe. No caso de gémeos/as, os períodos de licença previstos são acrescidos de 30 dias por cada gémeo/a, além do/a primeiro/a;
  - b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de

funções e ou local compatível com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

d) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, e terá de gozar um mínimo de 42 dias a seguir ao parto;

e) Em caso de interrupção de gravidez a trabalhadora tem direito a licença de duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

3- Licença parental exclusiva do pai:

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

b) 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. Se tiverem gémeos, tem direito a mais dois dias por cada gémeo, além do primeiro.

4- Dispensas para consultas, amamentação e aleitação:

a) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

b) O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais;

c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal;

d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano;

e) As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

5- Adoção:

a) Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença remunerada para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, nos termos do número 2 da alínea a), com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção;

b) Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está previsto nos termos legais.

2- Os trabalhadores que frequentem cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFEP terão direito a usufruir das condições a que reporta o número 1.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

3- Fica vedada aos menores de 18 anos de idade com a categoria de caixeiro-ajudante a descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

## CAPÍTULO IX

### Comissões paritárias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Constituição)

- 1- É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais efectivos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.
- 2- Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no número 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.
- 3- Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.
- 4- Os vogais serão designados pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste CCT.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato, as seguintes:

- a) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- b) Definir e equiparar novas categorias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Deliberações)

- 1- As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o sindicato.
- 2- As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.
- 3- As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

## CAPÍTULO X

### Sanções

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

- 1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:
  - a) Advertência simples;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até 3 dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, 30 dias em cada ano civil;
  - d) Despedimento.
- 2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.
- 3- Para efeitos da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Exercício da acção disciplinar)

- 1- O processo disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
- 2- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**(Sanções abusivas)**

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

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o sindicato, comissões paritárias ou delegado sindical;
- c) Em geral, invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas a) e c) ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea b) ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso as não venha a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**(Consequência da aplicação de sanções abusivas)**

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula 54.<sup>a</sup> implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas por lei.

## CAPÍTULO XI

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 58.<sup>a</sup>**(Manutenção de regalias adquiridas)**

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de retribuição ou baixa de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**(Integração de novas categorias)**

Aos trabalhadores com as categorias do CAE 47220 (Comércio a retalho de carnes), CAE 96210 (Actividade de salões de cabeleireiro e barbeiros), CAE 96300 (Actividades funerárias e conexas), acrescentadas após 31 de dezembro de 2025, não se aplica o ponto 1 e 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>

## ANEXO I

**Descritivo funcional**

*Director de serviços* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como colaborador na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Secretário-geral* - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Chefe de secção* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

*Subchefe de secção* - Tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

*Secretário da direcção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

*Contabilista/Técnico oficial de contas* - Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subcreve a escrita da empresa. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o 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 respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da 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 na nota 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.

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

*Recepcionista/Telefonista* - Recebe clientes, dá explicações sobre os artigos e transmite indicações gerais do estabelecimento; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Atende ainda os telefones e estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Programador* - 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 validade 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).

*Cobrador* - Procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Contínuo* - Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

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

*Paquete* - Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

*Trabalhador de limpeza* - Limpa e arruma o estabelecimento e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

### Profissionais de comércio

*Gerente comercial* - É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Caixeiro-encarregado* - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço de pessoal.

*Caixeiro-chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Vendedor ou caixeiro-viajante* - É o trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

*Prospector de vendas* - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços 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 que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da arrumação da mercadoria. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém* - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

*Encarregado de loja* - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

*Operador de supermercado (operador 2.ª, 1.ª, especializado)* - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos: pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

*Oficial de carnes principal* - É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

*Primeiro oficial de carnes* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

*Segundo oficial de carnes* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção.

*Expositor e ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

*Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.

*Cabeleireiro/barbeiro (M/F)* - É o/a profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

*Esteticista-cosmetologista (M/F)* - É o/a profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

*Manicura-pedicura (M/F)* - É o/a profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

*Massagista de estética (M/F)* - É o/a profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

*Encarregado de agência funerária* - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

*Empregado de agência funerária* - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

## ANEXO II

### Tabela salarial

1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
A	Administrativo Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	1 000,00 €
B	Chefe de secção	980,00 €
C	Secretário de direcção, subchefe de secção	965,00 €
D	Assistente administrativa I, caixa	950,00 €
E	Assistente administrativa II, rececionista/telefonista, cobrador	940,00 €

F	Assistente administrativa III	930,00 €
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrativo 2.º ano, trabalhador de limpeza, pacote até 18 anos	920,00 €
A	Comércio Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	1 000,00 €
B	Caixeiro encarregado, encarregado de agência funerária	980,00 €
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém, oficial de carnes principal	970,00 €
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro viajante, expositor ou decorador, primeiro oficial de carnes, empregado agência funerária de 1.ª, cabeleireiro-barbeiro de 1.ª, manicura-pedicura de 1.ª, massagista de estética de 2.ª, estética-cosmetologista de 2.ª	950,00 €
E	Segundo caixeiro, operador de 1.ª, segundo oficial de carnes, empregado agência funerária de 2.ª, cabeleireiro-barbeiro de 2.ª, manicura-pedicura de 2.ª, massagista de estética de 3.ª, estética-cosmetologista de 3.ª	940,00 €
F	Terceiro caixeiro, operador de 2.ª, distribuidor, empregado agência funerária de 3.ª, cabeleireiro-barbeiro de 3.ª, manicura-pedicura de 3.ª	930,00 €
H	Servente, embalador, caixeiro ajudante até 2.º ano	920,00 €

Senhora da Hora, 15 de abril de 2026.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES:

*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Luis Pinto Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT:

*Vitor Carlos Teixeira Pimentel*, na qualidade de presidente.

*Maria João Borges*, na qualidade de tesoureiro.

Depositado a 28 de maio de 2026, a fl. 140 do livro n.º 13, com o n.º 115/2026, 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 Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM -  
Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia (quadro farmacêutico)**

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência do CCT**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito pessoal e geográfico**

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga os empregadores filiados na Associação Nacional das Farmácias (ANF) que exerçam a sua actividade de farmácia no território continental e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e os farmacêuticos filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia (SINPROFARM).

2- Este contrato abrange exclusivamente os farmacêuticos de oficina que trabalham por conta de outrem.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1- Este contrato entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, e vigora por trinta e seis meses, salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, referidas nos anexos I e II, cujo prazo de vigência é de doze meses.

2- O CCT considera-se sucessivamente renovado por períodos doze meses enquanto qualquer das partes o não denuncie, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do período de vigência que estiver em curso, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial, nos termos legais.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia ou a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

4- Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Aplicação**

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, excepto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os farmacêuticos a que respeitem, sem prejuízo das modificações de que forem objeto ao abrigo do presente CCT ou da lei.

## CAPÍTULO II

### Admissão e enquadramento profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

1- A admissão, por contrato de trabalho sem termo, dos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT será feita a título experimental pelo período de 180 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou de pagamento de qualquer indemnização.

2- Findo o período experimental previsto no número anterior, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3- No caso da admissão se processar através de contrato a termo, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato a termo com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo de duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Efeitos da não revalidação da cédula profissional de farmacêutico, da sua suspensão ou do seu cancelamento

1- A não revalidação, por parte do farmacêutico, da sua cédula profissional, nos prazos e condições legais ou regulamentares, ou a sua suspensão, determina a inerente suspensão do contrato de trabalho.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Se por decisão que já não admita recurso, a cédula profissional vier a ser retirada ao farmacêutico, o contrato de trabalho caduca logo que as partes tenham conhecimento de tal facto.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os farmacêuticos abrangidos por este contrato coletivo, classificam-se em:

- a) Farmacêutico sénior;
- b) Farmacêutico assistente avançado;
- c) Farmacêutico assistente;
- d) Farmacêutico júnior,
- e) Farmacêutico.

2- A farmácia divulgará, em local visível pelos utentes, a composição do quadro farmacêutico, com indicação das categorias profissionais detidas pelos farmacêuticos que o integrem.

3- Em caso de mudança de empregador, o farmacêutico que tenha estado ininterruptamente nos últimos quatro anos ao serviço de farmácia comunitária não poderá ser contratado com a categoria de farmacêutico devendo, pelo menos, ser contratado com a categoria de farmacêutico Júnior, desde que para esse efeito comprove no ato da candidatura, por certificado de trabalho ou outro meio adequado, a sua experiência profissional.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1- A progressão na carreira profissional está associada à aplicação prática dos conhecimentos técnico-científicos e ao tempo de serviço do farmacêutico, podendo ser acelerada em função das competências, reconhecidas pela Ordem dos Farmacêuticos, que o farmacêutico adquira, nos termos dos números seguintes e da tabela prevista no anexo III - Carreira profissional.

2- O cômputo do tempo de serviço, para efeitos da coluna «tempo» constante da tabela prevista no anexo III, tem por referência à data de início da execução do contrato de trabalho e reinicia-se na data em que o farmacêutico seja promovido a categoria superior.

3- Os períodos em que o contrato de trabalho esteja suspenso não são computados para efeitos do «tempo» constante da tabela prevista no anexo III, salvo os que decorram do exercício de direitos de parentalidade que sejam considerados como prestação efetiva de trabalho.

4- O farmacêutico progride para a categoria superior quando tenha cumprido, por ano, os requisitos de «apli-

cação prática técnico-científica» e o «tempo» previstos para o efeito na coluna «progressão entre categorias profissionais (requisitos mínimos)» da tabela constante do anexo III.

5- No caso de o farmacêutico não cumprir num determinado ano qualquer dos requisitos de «aplicação prática técnico-científica» esse ano não será computado para efeitos do preenchimento do «tempo» exigido para a progressão para a categoria superior, nem para efeitos, se for o caso, do «tempo» previsto na coluna «aceleradores» da tabela constante do anexo III.

6- No caso de o farmacêutico preencher os requisitos relativos ao «reconhecimento de qualificações» previstos na coluna «aceleradores» da tabela constante do anexo III para a categoria profissional de que seja titular e que tenha obtido durante o tempo em que a detenha, progride para a categoria profissional superior logo que perfaça o «tempo» previsto na mesma coluna, desde que também tenha cumprido em cada ano correspondente, os requisitos de «aplicação prática técnico-científica».

7- Para efeitos da coluna «aplicação prática técnico-científica» da tabela constante do anexo III - Carreira profissional, considera-se:

a) «Consulta farmacêutica» - Intervenção farmacêutica estruturada no âmbito da promoção da efetividade e segurança da terapêutica e gestão da doença crónica, efetuada pelo farmacêutico nos termos do número 8, nos seguintes domínios:

- i) Revisão da medicação;
- ii) Programas de apoio à pessoa com doença;
- iii) Intervenção farmacêutica na primeira dispensa;
- iv) Prevenção quaternária - Apoio na desprescrição;
- v) Gestão da doença crónica;
- vi) Programas de adesão à terapêutica.

b) «Serviço farmacêutico» - Intervenção farmacêutica no âmbito da promoção da saúde, da prevenção da doença, a realização de testes rápidos (*point-of-care*) e a avaliação de risco, num dos seguintes atos farmacêuticos:

- i) Pressão arterial;
- ii) Glicémia capilar;
- iii) Hemoglobina glicosilada;
- iv) Colesterol total;
- v) Triglicéridos;
- vi) Perfil lipídico;
- vii) Peso, perímetro abdominal, MG, MM e IMC;
- viii) Testes rápidos para o rastreio de infeções por VIH, VHC e VHB;
- ix) Avaliação da função respiratória;
- x) INR;
- xi) Teste de gravidez;
- xii) Intervenção farmacêutica na IAO;
- xiii) Intervenção farmacêutica na ITUnc;
- xiv) TRAg COVID-19;
- xv) TraG influenza;
- xvi) Meios complementares de diagnóstico e terapêutica (MCDT) de cardiologia;
- xvii) Avaliação do risco cardiovascular;
- xviii) Avaliação risco de diabetes;
- xix) Serviço de triagem e tratamento de afeções comuns (*common ailments*);
- xx) Serviço de administração de vacinas;
- xxi) Programa de troca de seringas;
- xxii) Cessação tabágica;
- xxiii) Serviço apoio ao viajante;
- xxiv) Serviço de administração de medicamentos injetáveis;
- xxv) Preparação individualizada da medicação.

8- As intervenções referidas na alínea a) do número anterior, deverão ser feitas numa sala apropriada que permita um diálogo em privado e confidencial com o doente, segundo as «boas práticas farmacêuticas para a farmácia comunitária (BPF)», aprovadas pela Ordem dos Farmacêuticos, na versão que em cada momento se encontrar em vigor e que à presente data são a que estão acessíveis no seguinte endereço electrónico:

[https://www.ordemfarmaceuticos.pt/fotos/documentos/boas\\_praticas\\_farmaceuticas\\_para\\_a\\_farmacia\\_comunitaria\\_2009\\_20853220715ab14785a01e8.pdf](https://www.ordemfarmaceuticos.pt/fotos/documentos/boas_praticas_farmaceuticas_para_a_farmacia_comunitaria_2009_20853220715ab14785a01e8.pdf)

9- As consultas farmacêuticas a que se refere a alínea *a*) do número 7 da presente cláusula não são consideradas para efeitos do «serviço farmacêutico» a que se reporta a alínea *b*) do mesmo número 7.

10- A farmácia tem a obrigação de assegurar a existência de registo atualizado dos seguintes atos, por relação a cada farmacêutico:

- a*) Consultas farmacêuticas efetuados pelo farmacêutico;
- b*) Serviços farmacêuticos realizados pelo farmacêutico.

11- O farmacêutico deve proceder ao registo manual, ou nas plataformas informáticas que lhe forem disponibilizadas pela farmácia, das consultas farmacêuticas que efetue, bem como dos serviços farmacêuticos realizados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Diretor técnico e farmacêutico substituto**

1- Os cargos de diretor técnico e de farmacêutico substituto são exercidos em regime de comissão de serviço, dada a relação de especial confiança que pressupõem com o empregador, por acordo entre este e o farmacêutico, nas modalidades previstas na lei.

2- O acordo de comissão de serviço deve observar os requisitos formais previstos na lei.

3- O exercício do cargo de diretor técnico em comissão de serviço confere o direito a uma retribuição especial mensal no valor de 464,55 € e à aplicação do regime previsto nos números seguintes.

4- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para efeitos das colunas «tempo» previstas no anexo III, como se fosse prestado na categoria profissional de que o farmacêutico seja titular.

5- Os requisitos de «aplicação prática técnico-científica» previstos na tabela constante do anexo III, para a categoria profissional detida pelo farmacêutico, são reduzidos a metade, com arredondamento para o número inteiro superior, por referência a cada ano completo em que o farmacêutico exerça o cargo de diretor técnico, sendo a fração calculada proporcionalmente.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Funções**

1- Compete ao director técnico:

*a*) Assumir a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela;

*b*) Prestar ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornecer informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente;

*c*) Manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência;

*d*) Promover que na farmácia sejam observadas boas condições de higiene e segurança;

*e*) Prestar a sua colaboração às entidades oficiais e promover as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

2- Compete aos farmacêuticos coadjuvarem o director técnico no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos, quando tal lhe for expressamente determinado, bem como, se for o caso, coadjuvar o farmacêutico substituto do director técnico.

### CAPÍTULO III

#### **Deveres**

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Deveres do farmacêutico**

São, em geral, deveres dos farmacêuticos:

- a*) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;
- b*) Guardar segredo profissional;
- c*) Obedecer à entidade empregadora e superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalho, salvo na

medida em que as ordens e instruções dimanadas se mostrarem contrárias aos seus direitos, garantias e deveres deontológicos;

- d)* Defender os interesses legítimos da entidade patronal;
- e)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f)* Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- g)* Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade que representa;
- h)* Informar com verdade, isenção, espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- i)* Actualizar os seus conhecimentos e cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j)* Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da farmácia

São, em geral, deveres da farmácia:

- a)* Tratar e respeitar o farmacêutico como seu colaborador;
- b)* Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- c)* Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d)* Exigir de cada farmacêutico apenas as tarefas comportáveis com as respectivas categorias;
- e)* Permitir aos farmacêuticos actualizar os seus conhecimentos e ainda cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

- 1- O farmacêutico deve, em princípio, exercer a sua actividade no local contratualmente definido.
- 2- O farmacêutico encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
- 3- A transferência de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

#### SECÇÃO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho e horário de trabalho

- 1- O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de quarenta horas semanais, podendo ser definido em termos médios, de acordo com o estabelecido na cláusula 15.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto na lei e no presente CCT, nomeadamente nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>
- 2- Os directores técnicos e farmacêuticos são obrigados ao cumprimento do período normal de trabalho referido no número anterior, salvo quando forem admitidos com um período normal de trabalho específico, sem prejuízo das obrigações resultantes da legislação farmacêutica.
- 3- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato colectivo, tendo em conta o horário de funcionamento da farmácia.
- 4- O intervalo de descanso não pode ter uma duração inferior a trinta minutos nem ser superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Horário fixo**

Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Horários em regime de adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2- A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 6 meses.

3- Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efectuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de 2 horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Regime de banco de horas**

1- O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado até 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2- A entidade empregadora tem de comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas, salvo nos casos previstos no número 3, com a antecedência de um dia de trabalho ou, por motivos fundamentados, no próprio dia até ao início do intervalo de descanso, dentro dos limites previstos no número 1, sendo o trabalho a mais compensado com a atribuição de descanso, nos termos previstos na presente cláusula.

3- Se estiver em causa a ultimização de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista de farmacêutico que deveria apresentar-se ao serviço, a entidade empregadora pode comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho ao abrigo do regime referido no número 1, logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número anterior, efectuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso,

5- O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efectivar-se, no máximo, salvo diferente acordo entre as partes, no prazo de 30 dias a partir do momento em que perfaça o tempo correspondente a um dia de trabalho ou, se não o perfizer, até ao fim do ano civil a que respeitar, devendo o mesmo ser marcado por acordo, ou na falta deste, pela entidade empregadora com uma antecedência de, pelo menos, 4 dias.

6- Por acordo entre a entidade empregadora e o farmacêutico, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número precedente pode ser remido a dinheiro.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Os directores técnicos e os farmacêuticos podem prestar trabalho, mediante acordo com a entidade empregadora, em regime de isenção de horário de trabalho, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- O acordo de isenção de horário de trabalho está sujeito aos requisitos formais previstos na lei.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O dia de descanso semanal obrigatório pode não ser o domingo, quando o horário de funcionamento da farmácia abranja aquele dia e mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o farmacêutico, sendo, neste último caso, salvaguardado o gozo de um domingo, como dia de descanso semanal obrigatório, em cada mês de calendário.

3- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os farmacêuticos têm direito a um dia de descanso semanal complementar.

4- O dia de descanso semanal complementar pode ser fracionado em dois meios-dias.

5- O dia de descanso semanal complementar pode não coincidir com a semana de calendário a que respeitaria, desde que ao farmacêutico seja assegurado, num período de referência não superior a um mês, um número de dias de descanso semanal complementar igual ao número de semanas de calendário abrangidas pelo período de referência que for fixado.

6- O período de referência previsto no número anterior poderá ter uma duração até ao limite de três meses, mediante acordo escrito entre a farmácia e o farmacêutico.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar - Limite anual**

O trabalho suplementar efetuado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, que não justifique para tal a admissão de trabalhador, tem o limite anual, por farmacêutico, de 200 horas.

### **CAPÍTULO V**

#### **Feriados, férias e faltas**

##### **SECÇÃO I**

##### **Feriados**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Feriados obrigatórios**

1- São feriados obrigatórios, aquele que estiverem estabelecidos na lei.

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Feriados facultativos**

1- São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Prestações relativas a dia feriado**

O farmacêutico tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

##### **SECÇÃO II**

##### **Férias**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

1- 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.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo o disposto na lei e nos números 2 e 3 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração prevista na lei, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 44.<sup>a</sup>

2- No ano da contratação, o farmacêutico tem direito, após seis meses completos de duração do contrato, a gozar 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, nos termos da lei.

3- O farmacêutico admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito, nos termos da lei, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

4- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se como dias úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados.

5- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

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

7- Aos cônjuges, ascendentes ou descendentes ao serviço da farmácia será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido ano anterior com o vencido no início desse ano, mediante acordo com o empregador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade empregadora e o farmacêutico.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, caso exista e esteja legalmente constituída, a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto do número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo nas farmácias a funcionar em praias ou termas que pelos condicionalismos próprios tenham de ter no referido período de tempo laboração intensiva, ou no caso da farmácia ter 10 ou menos trabalhadores, unicamente sendo computados para efeitos deste limite os farmacêuticos e os trabalhadores que, nos termos da lei e da contratação colectiva aplicável, coadjuvem o farmacêutico.

4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até ao dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de outubro.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indem-

nizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte, e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a férias, após seis meses completos de serviço, a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias de férias.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o farmacêutico usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao farmacêutico, sem prejuízo do disposto no número 1, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 27.<sup>a</sup>

2- No caso previsto na parte final do número anterior verificando-se a impossibilidade do gozo total ou parcial das férias no ano em que se venceram a marcação das férias não gozados é aplicável o disposto no número 1 da cláusula 29.<sup>a</sup>

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo o empregador, nos termos da lei, requerer a fiscalização da doença.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período de férias tendo em conta a duração do contrato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos na lei e no presente contrato, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

## SECÇÃO III

**Faltas**Cláusula 34.<sup>a</sup>**Definição**

1- Considera-se falta a ausência do farmacêutico do local em que devia desempenhar a sua actividade durante o período normal de trabalho diário.

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

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

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 seguinte;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- 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 previstos na lei;
- f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- g) 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;
- h) A motivada por luto gestacional, nos termos da lei;
- i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
- 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 36.<sup>a</sup>**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 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;

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

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

3- São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

5- A entidade empregadora pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na presente cláusula, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo do disposto na lei, determinam perda de retribuição, nomeadamente, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

*a*) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

*b*) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c*) Por motivo de assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei;

*d*) As previstas nas alíneas *f*) e *l*) do número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, quando excedam 30 dias por ano;

*e*) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, ou se for previsível que o impedimento irá ter uma duração superior a um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre 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 grave.

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, respectivamente.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO VI

### Retribuições, regime de premiação

#### Outras prestações pecuniárias

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Tabela salarial

As retribuições mínimas mensais dos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT são as constantes da tabela salarial prevista no anexo I

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Regime de premiação

1- Os farmacêuticos abrangidos pelo regime de progressão profissional previsto na cláusula 7.<sup>a</sup>, caso preencham os requisitos anuais estabelecidos na coluna «aplicação prática técnico-científica (requisitos)», constante do anexo III, para a categoria profissional detida, têm direito a um prémio anual, nos termos e montante previsto no anexo IV.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, aos farmacêuticos com a categoria de «farmacêutico sénior» são aplicáveis os requisitos anuais fixados para os farmacêuticos com a categoria profissional de farmacêutico assistente avançado.

3- O pagamento do prémio anual será efetuado até ao final do trimestre do ano civil seguinte ao correspondente ao período anual a que, nos termos do número 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>, respeita, podendo este prazo ser antecipado por acordo entre a farmácia e o farmacêutico.

4- Por acordo escrito entre a farmácia e o farmacêutico, em lugar da atribuição do prémio estar dependente do preenchimento dos requisitos referidos no número 1, pode ser associada ao cumprimento de indicadores-chave de performance (KPI) a definir anualmente entre a farmácia e o farmacêutico; na falta de acordo aplica-se o regime previsto no número 1.

5- Nas farmácias abrangidas pelo regime legal excecional referido no número 1 da cláusula 43.<sup>a</sup>, os valores dos prémios previstos no anexo IV - Regime de premiação, são reduzidos para 50 %, sem prejuízo de a farmácia e o farmacêutico poderem acordar por escrito uma redução em percentagem inferior.

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### Regime excecional de funcionamento

1- No caso dos farmacêuticos que exerçam em comissão de serviço as funções inerentes à categoria de diretor técnico, ou que detenham a categoria de diretor técnico, se a farmácia for abrangida pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, a respetiva remuneração base mensal, por acordo escrito ao qual deverá ser anexada cópia da comunicação efetuada pela farmácia ao INFARMED relativa à verificação das condições de acesso ao supra referido regime excecional, poderá ser reduzida, até ao limite de 15 %.

2- O acordo referido no número anterior não pode ter duração superior a 1 ano, renovável por acordo escrito, devendo em cada renovação ser anexado ao acordo cópia da comunicação efetuada pela farmácia ao INFARMED relativa à verificação das condições de acesso ao supra referido regime excecional.

3- Verificado o termo do acordo, o diretor técnico retomarà o direito à remuneração base mensal que auferia antes da redução.

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Regime remuneratório e de férias especial

1- O regime previsto na presente cláusula é exclusivamente aplicável às farmácias que tenham, ao abrigo do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE) na redação que em cada momento estiver em vigor, iniciado processo especial de revitalização e enquanto este se encontrar pendente judicialmente, ou em que esteja em curso a execução de plano de recuperação conducente à revitalização da farmácia, judicialmente homologado.

2- Nas farmácias que se encontrem em situação prevista no número anterior, por acordo escrito entre o

empregador e o farmacêutico pode a remuneração deste ser diminuída por período determinado, não superior a 1 ano, renovável por acordo entre as partes, e desde que tal redução não implique o pagamento de uma remuneração mensal inferior à que estiver prevista na tabela do anexo I para a categoria profissional detida pelo farmacêutico.

3- Aos trabalhadores que, ao abrigo do disposto no número anterior, acordem na redução da remuneração, será garantido um dia adicional de férias, o qual, por acordo escrito, poderá ser aumentado até ao limite de dois dias de adicional de férias, a gozar em cada período de um ano em que o acordo de redução de remuneração estiver em vigor e produzir efeitos.

4- No caso da redução do montante de remuneração acordada, ao abrigo do número 2, resultar num valor coincidente com a remuneração mensal prevista na tabela do anexo I para a categoria profissional detida pelo trabalhador, este terá direito a três dias adicionais de férias, a gozar em cada ano civil em que o acordo de redução de remuneração estiver em vigor e produzir efeitos.

5- Os acréscimos de dias de férias remuneradas previstos nos números 3 e 4, apenas terão lugar nos anos em que se mantiver em vigor o acordo de redução de remuneração em que se fundamentem, não conferindo direito a qualquer correspondente aumento do subsídio de férias.

6- No caso de diminuição da remuneração efetuada por acordo no termos da presente cláusula, o montante do subsídio de férias e do subsídio de Natal relativos ao ano em que vigorar o acordo deverá ser calculado em função da média de remunerações mensais, relevantes para o respetivo cálculo, auferidas, ou a auferir, no ano a que o mesmo respeite.

7- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador na pendência de acordo de redução salarial previsto no número 2 da presente cláusula, os créditos laborais decorrentes de tal cessação referentes ao subsídio de férias serão calculados nos termos do número 6, devendo no caso de proporcionais do subsídio de férias e de natal relativos ao ano de cessação do contrato o respetivo montante ser calculado tomando em conta a média as remunerações mensais, relevantes para o efeito, auferidas no ano da cessação do contrato e até à data em que esta ocorrer.

8- No caso previsto no número anterior, deverá a compensação legal, se à mesma houver lugar, ser calculada com base na remuneração auferida anteriormente à entrada em vigor do acordo de redução a que se refere o número 2.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Cálculo do valor da retribuição horária**

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária (valor/hora) será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

*Rm* = Valor da retribuição mensal;

*N* = Período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Trabalho especial**

1- Sempre que o farmacêutico ou director técnico exerça funções que ultrapassem as descritas na cláusula 9.<sup>a</sup>, nomeadamente as de gerência comercial da farmácia, terá direito a um suplemento mensal de 10 % calculado sobre o vencimento mensal.

2- Estas funções serão confiadas ao trabalhador farmacêutico através de delegação escrita da entidade empregadora, que terá a duração de seis meses renovável por iguais períodos.

3- Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até trinta dias antes do termo do último período de seis meses.

4- A não renovação das funções delegadas implica para o trabalhador a perda automática do suplementar referido no número 1.

5- Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no número 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6- Dentro de seis meses após a renovação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entretanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1- A remuneração do trabalho suplementar efectuado pelos farmacêuticos rege-se pelo disposto na lei sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Nos dias em que as farmácias estiverem de serviço permanente, a prestação de trabalho cubra o período entre as 22h00 e as 9h00 do dia seguinte, será unicamente remunerado por taxa fixa, nos termos e montantes constantes do anexo II, não sendo a taxa fixa cumulável com o regime previsto no número anterior.

3- Para além das taxas fixas previstas no número anterior, as taxas de chamada pagas pelos utentes pertencem ao farmacêutico que faz a noite de serviço.

4- Os farmacêuticos que efectuem trabalho suplementar no dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, deverão obrigatoriamente descansar num dos três dias úteis seguintes.

5- O farmacêutico que efetue serviço permanente noturno nos termos previstos no número 2, deverão descansar todo o período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda da remuneração e do subsídio de refeição

6- O trabalho suplementar poderá ser efectuado por outro farmacêutico. Porém, será o director técnico o responsável e orientador do farmacêutico que o substituir nas horas suplementares. O salário/hora do farmacêutico que for contratado para fazer as horas suplementares será o mínimo da tabela salarial respectiva proporcional ao número destas calculado pela fórmula legal:

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

$Rm$  = Valor da retribuição mensal;

$N$  = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Subsídio de disponibilidade**

1- Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o farmacêutico auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2- Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3- A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

4- O subsídio de disponibilidade não integra a retribuição de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Até cinco dias antes do início das suas férias, os farmacêuticos abrangidos por este contrato, receberão um subsídio de férias nos termos legais, sem prejuízo do número 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>

3- A redução do período de férias nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- A todos os farmacêuticos com um ano de serviço será atribuído o 13.º mês, o qual deverá ser pago até ao dia 15 de dezembro.

2- No caso de o farmacêutico não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, bem como nos outros casos previstos na lei, ser-lhe-á atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

Por cada dia completo de trabalho efectivo prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante constante do anexo II

## CAPÍTULO VII

### Vicissitudes contratuais

#### SECÇÃO I

##### Transmissão da farmácia

###### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Transmissão da farmácia

- 1- Em caso de transmissão, fusão ou incorporação da farmácia, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, mantendo os farmacêuticos as regalias adquiridas.
- 2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se essa prosseguir a sua actividade noutra farmácia, no caso de o farmacêutico anuir.
- 3- Nos casos de transmissão obrigatória prevista pela lei, mesmo quando o novo proprietário seja farmacêutico e assuma a direcção técnica, o farmacêutico trabalhador mantém todos os seus direitos e regalias.

#### SECÇÃO II

##### Cedência ocasional

###### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Cedência ocasional

- 1- A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o farmacêutico e a entidade cessionária.
- 2- O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.
- 3- O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

#### SECÇÃO III

##### Licença sem retribuição

###### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Termos e efeitos

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

###### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Direito ao lugar

- 1- O farmacêutico beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.
- 2- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

## CAPÍTULO VIII

### Formação

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa da farmácia

1- As farmácias são obrigadas a assegurar aos farmacêuticos, sem perda de retribuição, uma média anual de quarenta horas de formação, apurada por períodos de referência de três anos.

2- Em cada ano civil, salvo no ano de admissão do farmacêutico, ou em situações de ausências ao trabalho que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho que totalizem isolada ou conjuntamente mais do que 30 dias, as farmácias deverão assegurar um mínimo de 20 horas de formação, as quais serão computadas nas previstas no número 1.

3- O plano de formação da farmácia deve ter em consideração a previsão, quando necessário e adequado, de ações formativas visando a aquisição ou atualização de competências para a realização dos atos farmacêuticos, nomeadamente dos previstos no número 7 da cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa do farmacêutico

1- Os farmacêuticos poderão beneficiar de dois dias por semestre, para frequência de ações de formação profissional, promovidas ou participadas pela Associação Nacional das Farmácias, pela Ordem dos Farmacêuticos ou por estabelecimentos de ensino superior que confirmam a licenciatura em ciências farmacêuticas.

2- A participação dos farmacêuticos em ações de formação, ao abrigo do regime previsto na presente cláusula está dependente de autorização prévia do director técnico da farmácia.

3- Nos casos referidos nos números anteriores, a entidade empregadora concederá ao farmacêutico a necessária dispensa de comparência ao trabalho para frequência da mesma, sem perda de remuneração.

4- O número de horas de formação de que o farmacêutico beneficiar ao abrigo da presente cláusula será computado no número de horas de formação previstas na cláusula 56.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IX

### Parentalidade

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1- As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes beneficiam da protecção que lhes é conferida pela lei.

2- A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de filho, têm direito, nos termos da lei, nomeadamente, a uma licença parental inicial, nos termos e com a duração prevista na lei, que à data da celebração do presente contrato pode ser de 120 ou 150 dias, a qual podem partilhar sem prejuízo dos direitos da mãe previstos na lei.

3- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença parental inicial a seguir ao parto.

4- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença parental inicial durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

5- A trabalhadora terá, sem prejuízo do seu vencimento e outras regalias previstas na lei, direito a usufruir de dois períodos diários, com a duração máxima de uma hora cada um, para amamentação salvo se outro regime for acordado com o empregador,

6- No caso de não haver lugar a amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos consoante decisão conjunta, têm direito à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

7- No caso da mãe ou do pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária referida nos números 5 e 6 é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

8- O disposto na presente cláusula não prevalece, nem prejudica, os direitos conferidos pela lei, nomeadamente pelo Código do Trabalho, relativos à protecção na parentalidade.

## CAPÍTULO X

### **Previdência**

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Previdência**

As entidades empregadoras e os farmacêuticos ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO XI

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato**

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Proibição de despedimento**

Os farmacêuticos nunca poderão ser despedidos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, nomeadamente por defenderem os seus direitos sindicais, exercerem ou se candidatarem ao exercício de funções da sua ordem ou em organismos sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência e, em geral, pela acção que em qualquer dessas qualidades hajam desenvolvido ou pela observância dos preceitos deontológicos a que se encontrem obrigados.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Denúncia do contrato**

- 1- O farmacêutico tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, que deverá comunicar por escrito à respectiva entidade empregadora com aviso prévio de sessenta dias.
- 2- No caso de o farmacêutico ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de trinta dias.
- 3- No caso do farmacêutico que assegure a direcção técnica da farmácia, incluindo em substituição, o aviso prévio de denúncia terá sempre que ser efectuado com a antecedência de 90 dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Resolução do contrato**

- 1- Ocorrendo justa causa, o farmacêutico pode fazer cessar imediatamente o contrato tendo direito, nos casos previstos na lei, a indemnização.
- 2- O trabalhador deve comunicar, dentro dos prazos legais, a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam.

## CAPÍTULO XII

### **Comissão paritária**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Constituição da comissão paritária**

- 1- Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante da ANF e outro do sindicato.
- 2- A comissão considera-se constituída logo que empossados os respectivos membros.

3- O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável.

4- Juntamente com o representante efectivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Competência da comissão paritária**

Compete à comissão paritária interpretar e integrar as cláusulas deste CCT.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Modo de funcionamento**

1- A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2- A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do representante da outra parte através de meio idóneo.

3- As deliberações tomadas por unanimidade, depositadas e publicadas nos termos da lei, consideram-se para todos os efeitos com integrando o presente CCT.

**CAPÍTULO XIII**

**Disposições de enquadramento e transitórias**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Enquadramento no CCT**

1- Os farmacêuticos admitidos antes de 28 de junho de 2012, que venham a ser abrangidos pelo presente CCT, que antes da aplicação do presente CCT não tenham acordado com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos, nos termos estabelecidos na cláusula 41.<sup>a</sup> do CCT entre a ANF e o SNF publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2016, e que detinham anteriormente as categorias profissionais grau I ou grau II e foram posteriormente reenquadrados, ao abrigo da regulamentação à data aplicável, na categoria profissional de farmacêutico sénior, se preencherem os requisitos anuais a que se refere o número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup> do presente CCT terão direito ao prémio anual nele referido, nos termos previstos no número seguinte, desde que o salário base mensal auferido x 12 meses seja inferior ao somatório do prémio anual com a retribuição mínima mensal x 12 meses previstos, respetivamente, nos anexos IV e I.

2- Nos casos previstos no número anterior, o farmacêutico receberá um prémio correspondente à diferença entre o somatório do prémio anual com a retribuição mínima mensal x 12 meses, previsto no anexo IV e I respetivamente, e o salário base mensal x 12 meses, que será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$P = (Ps + RmA) - Sbm$$

$P$  = Prémio anual a receber;

$Ps$  = Prémio anual farmacêutico sénior, previsto no anexo IV;

$RmA$  = Remuneração mínima mensal farmacêutico sénior x 12 meses, previsto no anexo I;

$Sbm$  = Salário base mensal x 12 meses.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Regime especial de férias**

Os farmacêuticos que passem a ser abrangidos pelo presente CCT, mas que anteriormente ao abrigo do número 1 da cláusula 67.<sup>a</sup> do CCT entre a ANF e o SNF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2016, tenham acordado com a farmácia a aplicação do regime de progressão na carreira profissional, previsto nos números 3 e 4 da cláusula 7.<sup>a</sup> do identificado CCT, bem como pelo regime retributivo e premial previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> e na tabela B do anexo I do mesmo CCT, mantêm o direito a um dia adicional de férias remunerado, a gozar em cada ano civil seguinte ao ano da entrada em vigor do acordo que tenham celebrado, o qual não confere direito a correspondente acréscimo do subsídio de férias.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Migração de regimes de progressão na carreira e na retribuição**

Os farmacêuticos que passem a ser abrangidos pelo presente CCT, mas que anteriormente eram abrangidos por outro instrumento de regulamentação coletiva outorgado pela ANF e aplicável à sua atividade profissional de farmacêutico/a, mantêm o «tempo», os requisitos anuais de «aplicação prática técnico-científica» e de «aceleradores» de que sejam titulares, desde que reportados à mesma entidade empregadora.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Farmacêuticos com a categoria de diretor técnico ou com funções de sua substituição**

1- Os farmacêuticos que, à data em que lhes passe a ser aplicável o presente CCT, detenham a categoria profissional de «diretor técnico», mantêm a categoria detida.

2- Os acordos de exercício em comissão de serviço de funções de «diretor técnico», bem como as de «farmacêutico quando envolvam as de substituição do diretor técnico», celebrados ao abrigo da lei ou da regulamentação coletiva aplicável anteriormente, mantêm-se em vigor nos precisos termos neles estabelecidos.

3- O disposto no número 3 da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente cct não é aplicável às situações relativas a «diretor técnico» previstas nos números anteriores, nas quais se manterá o regime remuneratório que tenha sido acordado entre a farmácia e o farmacêutico, salvo acordo escrito em contrário, considerando-se, porém, no caso de o cargo de «diretor técnico» ser exercido em comissão de serviço que tal vínculo contratual se mantém válida ao abrigo do número 1 da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente CCT.

4- Os farmacêuticos, abrangidos pelo número 1 da presente cláusula que acordem com a farmácia o seu reenquadramento na categoria de farmacêutico sénior, nos termos legais, manterão a retribuição base mensal que vinham auferindo

5- Nos casos previstos no número anterior é aplicável, em relação ao prémio anual previsto na cláusula 42.<sup>a</sup> do presente CCT, o regime consignado nos números 1 e 2 da cláusula 67.<sup>a</sup>

6- Os farmacêuticos que beneficiem do regime previsto no número 4, caso venham posteriormente a desempenhar o cargo de diretor técnico em regime de comissão de serviço, terão direito a uma retribuição especial correspondente à diferença, se negativa, entre a soma do valor da retribuição mensal que auferiram independentemente da comissão de serviço e a soma do valor correspondente à retribuição base mensal prevista no anexo III para a categoria de farmacêutico sénior com o valor da retribuição especial prevista no número 3 da cláusula 8.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais**Cláusula 71.<sup>a</sup>**Caráter de maior favorabilidade global**

O disposto no presente CCT considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, negociais ou não negociais, anteriores e que fossem aplicáveis aos empregadores e trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho.

## ANEXO I

**Tabela salarial**(Cláusula 41.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Retribuição mínima mensal
Farmacêutico/a sénior	1 669,92 €
Farmacêutico/a assistente avançado/a	1 535,93 €
Farmacêutico/a assistente	1 381,30 €
Farmacêutico/a júnior	1 298,83 €
Farmacêutico/a	1 200,00 €

## ANEXO II

**Cláusulas de expressão pecuniária**

- 1- Trabalho suplementar - Taxas fixas [cláusula 47.<sup>a</sup>, número 2]:
- Noites de sábado para domingo ou de dia útil para feriado ..... 111,10 €;
  - Noites de semana, de domingo para segunda-feira ou de dia feriado para dia útil ..... 79,79 €.
- 2- Subsídio de disponibilidade (cláusula 48.<sup>a</sup>) ..... 80,00 €.
- 3- Subsídio de refeição (cláusula 51.<sup>a</sup>) ..... 5,70 €.

## ANEXO III

**Carreira profissional**(Cláusula 7.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Progressão entre categorias profissionais (requisitos mínimos)			Aceleradores	
	Aplicação prática técnico-científica (requisitos)		Tempo	Reconhecimento de qualificações (requisitos)	Tempo
Farmacêutico/a sénior	-	-	-	-	-
Farmacêutico/a assistente avançado/a	5 CF/ano	20 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela ordem dos farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a assistente	4 CF/ano	15 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela ordem dos farmacêuticos ou 1 competência farmacêutica reconhecida pela ordem dos farmacêuticos, e 16 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela ordem dos farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a júnior	2 CF/ano	10 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela ordem dos farmacêuticos ou 16 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela ordem dos farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a	1 CF/ano	5 SF/ano	4 anos	8 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela ordem dos farmacêuticos	2 anos

CF = Consulta farmacêutica (número de atos farmacêuticos);  
 SF = Serviço farmacêutico (número de atos farmacêuticos);  
 CDP = Crédito de desenvolvimento profissional, reconhecido pela Ordem dos Farmacêuticos para revalidação da cédula profissional e obtidos pelo farmacêutico, com exceção dos que decorram da evidência de prática profissional no âmbito dos atos farmacêuticos.

## ANEXO IV

**Regime de premiação**(Cláusula 42.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Prémio anual
Farmacêutico/a sénior	658,09 €
Farmacêutico/a assistente avançado/a	605,29 €
Farmacêutico/a assistente	544,35 €
Farmacêutico/a júnior	511,85 €
Farmacêutico/a	470,40 €

**Declaração final dos outorgantes**

Em cumprimento do disposto na alínea *c*) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2465 empregadores (2738 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 348 trabalhadores.

Lisboa, 21 de abril de 2026.

Pela Associação Nacional de Farmácias - ANF:

*Ema Isabel Gouveia Martins Paulino*, na qualidade de presidente da direção.

*Fausto Manuel da Silva Almeida*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

*Manuel Pires de Lima*, na qualidade de presidente da direção.

*Ana Maria Cardoso Alves Matos*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado a 28 de maio de 2026, a fl. 141 do livro n.º 13, com o n.º 119/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra**

Alteração salarial e outra ao contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado nos *Boletins de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de maio de 2006, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de maio de 2007, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de abril de 2008, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de abril de 2010, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de junho de 2011, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de agosto de 2016, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de maio de 2017, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de junho de 2019, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 9 de junho de 2022 - Texto consolidado e 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de julho de 2025.

**Alterações**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área geográfica e âmbito de aplicação**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas representadas pela APICCAPS - Associação dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e sindicatos outorgantes.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

- 1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho completo, no valor de: 4,00 euros entre 1 de janeiro e 28 de fevereiro de 2026; 4,50 euros entre 1 de março e 31 de dezembro de 2026.
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- (*Mantém-se.*)

Cláusula 128.<sup>a</sup>**Vigência**

O presente contrato colectivo de trabalho produz efeitos desde 1 de janeiro de 2026. As tabelas salariais - Anexo II e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

## Âmbito subjectivo

Considera-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 2860 no seu todo e que os trabalhadores sejam 47 522.

## ANEXO II

## Tabelas salariais

## Trabalhadores/as da produção

Grau	Categorias profissionais	Salários (euros) entre 1 de janeiro de 2026 a 28 de fevereiro de 2026	Salários (euros) entre 1 de março de 2026 a 31 de dezembro de 2026
I	Engenheiro/director/a de produção	1 300,00 €	1 350,00 €
II	Encarregado/a geral Estilista de calçado e marroquinaria Técnico/a de calçado Técnico/a de componentes Técnico/a de marroquinaria Técnico operacional/planeamento Técnico/a de superior de saúde e segurança no trabalho Engenheiro/a até 3 anos após estágio Técnico/a de modulação de calçado e marroquinaria de 1. <sup>a</sup>	1 100,00 €	1 150,00 €
III	Encarregado/a Encarregado/a de armazém Técnico/a de modulação de calçado e marroquinaria de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de saúde e segurança no trabalho	950,00 €	1 000,00 €

IV	<p>Técnico/a de modulação de calçado e marroquinaria de 3.<sup>a</sup>          Chefe de linha          Operador/a de armazém de 1.<sup>a</sup>          Operador/a de corte (calçado) de 1.<sup>a</sup>          Operador/a de montagem de 1.<sup>a</sup>          Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 1.<sup>a</sup>          Operador/a de correaria 1.<sup>a</sup>          Operador/a de máquinas de componentes de 1.<sup>a</sup>          Operador/a manual de componentes de 1.<sup>a</sup>          Agente de programação de 1.<sup>a</sup>          Controlador/a de qualidade de 1.<sup>a</sup>          Operador/a de costura de 1.<sup>a</sup>          Operador/a de acabamento de 1.<sup>a</sup>          Operador/a auxiliar de montagem de 1.<sup>a</sup>          Operador/a de fabrico de marroquinaria de 1.<sup>a</sup>          Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1.<sup>a</sup>          Preparador/a de componentes de 1.<sup>a</sup></p>	920,00 €	945,00 €
V	<p>Operador/a de corte (calçado) de 2.<sup>a</sup>          Operador/a de montagem de 2.<sup>a</sup>          Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 2.<sup>a</sup>          Operador/a de correaria 2.<sup>a</sup>          Operador/a de máquinas de componentes de 2.<sup>a</sup>          Operador/a manual de componentes de 2.<sup>a</sup>          Agente de programação 2.<sup>a</sup>          Controlador/a de qualidade de 2.<sup>a</sup>          Operador/a de costura de 2.<sup>a</sup>          Operador/a de acabamento de 2.<sup>a</sup>          Operador/a auxiliar de montagem de 2.<sup>a</sup>          Operador/a de fabrico de marroquinaria de 2.<sup>a</sup>          Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2.<sup>a</sup>          Operador/a de armazém de 2.<sup>a</sup>          Preparador/ade componentes de 2.<sup>a</sup></p>	920,00 €	935,00 €
VI	<p>Operador/a de correaria de 3.<sup>a</sup>          Operador/a de corte (calçado) de 3.<sup>a</sup>          Operador/a de montagem de 3.<sup>a</sup>          Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 3.<sup>a</sup>          Operador/a de máquinas de componentes de 3.<sup>a</sup>          Operador/a manual de componentes de 3.<sup>a</sup>          Agente de programação de 3.<sup>a</sup>          Controlador/a de qualidade de 3.<sup>a</sup>          Operador/a de costura de 3.<sup>a</sup>          Operador/a de acabamento de 3.<sup>a</sup>          Operador/a auxiliar de montagem de 3.<sup>a</sup>          Operador/a de fabrico de marroquinaria de 3.<sup>a</sup>          Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3.<sup>a</sup>          Operador/a de armazém de 3.<sup>a</sup>          Preparador/a de componentes de 3.<sup>a</sup></p>	920,00 €	930,00 €
VII	Operador/a de limpeza	920,00 €	925,00 €
VIII	Praticante com curso de formação certificada	920,00 €	920,00 €

IX	Praticante sem formação certificada	80 % da RMMG (736,00 €)	80 % RMMG (736,00 €)
Subsídio de alimentação		4,00 euros/dia	4,50 euros/dia

**Trabalhadores/as administrativos/as**

Grau	Categorias profissionais	Salários (euros) entre 1 de janeiro a 28 de fevereiro de 2026	Salários (euros) entre 1 de março a 31 de dezembro de 2026
I	Director/a de serviços	1 300,00 €	1 350,00 €
II	Director/a comercial Director/a financeiro/a Director/a de recursos humanos	1 100,00 €	1 150,00 €
III	Técnico/a financeiro/a Técnico/a de contabilidade Técnico/a de informática Técnico/a comercial Técnico/a de recursos humanos	950,00 €	1 000,00 €
IV	Assistente administrativo/a de 1. <sup>a</sup> Técnico/a de secretariado de 1. <sup>a</sup>	920,00 €	945,00 €
V	Assistente administrativo/a de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de secretariado de 2. <sup>a</sup>	920,00 €	935,00 €
VI	Assistente administrativo/a de 3. <sup>a</sup> Técnico/a de secretariado de 3. <sup>a</sup> repcionista	920,00 €	930,00 €
VII	Contino/porteiro/a	920,00 €	925,00 €
VIII	Praticante com curso de formação certificada	920,00 €	920,00 €
IX	Praticante sem formação certificada	80 % da RMMG (736,00 €)	80 % da RMMG (736,00 €)
Subsídio de alimentação		4,00 euros/dia	4,50 euros/dia

### Trabalhadores/as de apoio

Grau	Categorias profissionais	Salários (euros) entre 1 de janeiro a 28 de fevereiro de 2026	Salários (euros) entre 1 de março a 31 de dezembro de 2026
I	Encarregado/a	950,00 €	1 000,00 €
II	Técnico/a de manutenção electricista de 1. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> Operador/a de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> Canalizador/a de 1. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 1. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados	920,00 €	945,00 €
III	Técnico/a de manutenção electricista de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> Operador/a de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> Canalizador/a de 2. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros	920,00 €	935,00 €
IV	Técnico/a de manutenção electricista de 3. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> Canalizador/a de 3. <sup>a</sup> Operador/a de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 3. <sup>a</sup>	920,00 €	930,00 €
V	Praticante com formação certificada	920,00 €	920,00 €
VI	Praticante sem formação certificada	80 % da RMMG (736,00 €)	80 % da RMMG (736,00 €)
Subsídio de Alimentação:		4,00 euros/dia	4,50 euros/dia

Porto, 17 de março de 2026.

Pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS:

*Ana Maria Vasconcelos*, mandatária.

*Jorge Ramires Magalhães Fernandes*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Aida Maria Fernandes Sá*, mandatária.

### Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- SINTTLVEC - BI Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Calçado da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda - SINTEVCC - AVG;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicatos Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado a 28 de maio de 2026, a fl. 141 do livro n.º 13, com o n.º 118/2026, 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 Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra**

Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal por um lado e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins pelo outro lado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2020, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024 e estendido por PE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2025, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2025.

Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área geográfica e âmbito**1- (*Redacção atual.*)2- (*Redacção atual.*)3- (*Redacção atual.*)

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 10 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**1- (*Redacção atual.*)2- (*Redacção atual.*)3- (*Redacção atual.*)

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a tabela salarial e demais cláusulas pecuniárias não indexadas produzem efeitos no 1.º dia do mês de publicação do acordo.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 7,30 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

## ANEXO I

## I

**Remunerações mínimas (euros)**

Grau	2026
0	1 479,00 €
1	1 278,00 €
2	1 146,00 €
3	1 128,00 €
4	1 034,00 €
5	1 020,00 €
6	985,00 €
7	970,00 €
8	955,00 €
9	945,00 €
10	935,00 €
11	925,00 €

## II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir do dia 1 do mês de maio de 2026.

6 de maio de 2026.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

*Rafael Campos Pereira*, mandatário.

*Mafalda Gramaxo*, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José Simões*, mandatário.

Depositado a 28 de maio de 2026, a fl. 141 do livro n.º 13, com o n.º 121/2026, 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/Armazenistas 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**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas 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 atividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2025.

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.<sup>a</sup>**Vigência e produção de efeitos**

1 a 6- (*Mantém-se.*)

7- A tabela de remunerações certas mínimas, constante do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

## CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**Cláusula 21.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

1 a 6- (*Mantém-se.*)

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 não o puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 17,18 €, ou ao pagamento desta despesa contra apresentação de documento.

8 a 12- (*Mantém-se.*)

## CAPÍTULO V

**Trabalho fora do local habitual - Deslocação em serviço**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Refeições**

Quando, devido à 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 20,49 € ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**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) *(Mantém-se)*;

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

– Pequeno-almoço .....	5,07 €;
– Refeições .....	39,33 €;
– Alojamento .....	51,96 €;
– Diária completa .....	96,36 €.

2 a 4- *(Mantém-se.)*

## CAPÍTULO VI

**Retribuição do trabalho**Cláusula 37.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 16,04 € 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- *(Mantém-se.)*

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 47,97 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 e 3- *(Mantém-se.)*

## CAPÍTULO XII

**Regalias sociais**Cláusula 77.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 6,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- *(Mantém-se.)*

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 6,50 €.

## ANEXO IV

**Remunerações certas mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Diretor(a) de serviços Diretor de informação médica	1 580,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos Chefe de informação médica Diretor(a) técnico(a)	1 400,00 €
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	1 280,00 €
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)	1 265,00 €
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 direção Prospetor(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projetista Desenhador(a)-projetista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	1 180,00 €

VI	<p>Analista de 1.<sup>a</sup> Preparador(a) técnico(a) de 1.<sup>a</sup> Caixa Escriturário(a) de 1.<sup>a</sup> Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1.<sup>a</sup> Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia</p>	1 103,00 €
VII	<p>Analista de 2.<sup>a</sup> Preparador(a) técnico(a) de 2.<sup>a</sup> Caixeiro(a) de 1.<sup>a</sup> Cobrador(a) Escriturário(a) de 2.<sup>a</sup> Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1.<sup>a</sup> Eletricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogueiro(a) de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem</p>	1 044,00 €
VIII	<p>Embalador(a) encarregado(a) Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2.<sup>a</sup> Escriturário(a) de 3.<sup>a</sup> Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2.<sup>a</sup> Eletricista (pré-oficial) Fogueiro(a) de 2.<sup>a</sup> Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)</p>	997,00 €
IX	<p>Embalador(a)/produção (com mais de 2 anos) Caixeiro(a) de 3.<sup>a</sup> 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>	957,00 €

X	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)	937,00 €
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	927,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	922,00 € (*)

(\*) 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 139/2025, de 29 de dezembro, artigo 3.º

## ANEXO VIII

### Estatuto para os Profissionais de Informação Médica sobre Condições Específicas de Trabalho

#### 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) 22,60 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70 km e a empresa garanta o regresso à residência;

b) 86,11 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70 km e o trabalhador não regressar à sua residência.

2 a 5- (Mantém-se.)

Porto, 22 de abril de 2026.

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:

*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 Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica da Região Autónoma da Madeira.

Depositado a 28 de maio de 2026, a fl. 140 do livro n.º 13, com o n.º 117/2026, 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 Autoneum Portugal, L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL**

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1-O presente acordo de empresa (adiante designado por «AE») obriga, por um lado, a Autoneum Portugal, L.<sup>da</sup> (adiante designada por «empresa») com instalações no concelho de Setúbal, cuja atividade consiste na fabricação de componentes e acessórios para veículos automóveis e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que detenham as categorias profissionais indicadas no anexo 1 do presente AE, que dele faz parte integrante, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústria Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL ou que venham a ser abrangidos pelo AE nos termos da lei.

2-Os outorgantes acordam em requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento do depósito do presente acordo de empresa a respetiva portaria de extensão a todos os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante.

3-São salvaguardados os direitos e regalias adquiridas anteriormente à entrada em vigor do presente AE que não sejam incompatíveis com o regime e direitos nele previstos.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1-O presente AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de 2 anos, renovando-se automática e sucessivamente por igual período, excepto se denunciado com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente à data pretendida para a sua cessação ou para o prazo de duração ou renovação em curso, e nunca antes de decorrido 1 ano da sua vigência.

2-As tabelas salariais vigoram pelo prazo de um ano.

3-As partes obrigam-se a rever o presente AE por forma a nesse incluir e negociar cláusulas adicionais respeitantes à celebração e execução das relações laborais.

## CAPÍTULO II

**Enquadramento das categorias profissionais em níveis de remuneração, definição de funções e tabela salarial**Cláusula 3.<sup>a</sup>

O enquadramento das categorias profissionais em níveis de remuneração são os constantes do anexo 1 ao presente AE, que dele faz parte integrante.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

1- A definição de funções dos trabalhadores em cada categoria profissional é a constante do anexo 2 ao presente AE, que dele faz parte integrante.

2- Em cumprimento do disposto no número 3 do artigo 492.º do Código do Trabalho é constituída uma comissão paritária nos seguintes termos:

a) Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste AE ou, pelo menos, quando alguma das partes outorgantes, notifique a outra para tal necessidade, será criada uma comissão paritária constituída por 2 vogais em representação da empresa e igual número em representação do sindicato;

b) Por cada vogal efectivo serão sempre designados 2 substitutos;

c) Os representantes da empresa e do sindicato junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto;

d) 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.

e) Compete à comissão paritária:

1- Interpretar as cláusulas do presente AE;

2- Integrar os casos omissos;

3- Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

4- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste AE;

5- Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

f) Funcionamento:

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito e no prazo previsto na alínea a) do número 2 da presente cláusula à outra parte e ao Ministério do Trabalho;

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte;

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE;

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho;

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

A tabela salarial com indicação da remuneração para cada nível é a constante do anexo 3 ao presente AE, que dele faz parte integrante.

### Disposições finais

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Revogação de regulamentação anterior

Com a entrada em vigor do presente AE são revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que incidam sobre as matérias reguladas no AE, ou que se mostrem incompatíveis com as disposições nele constantes.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

Os outorgantes declaram que o regime e as condições de trabalho decorrentes do presente AE são globalmente mais favoráveis do que o anteriormente praticado.

#### Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, declara-se que o presente AE abrange uma empresa, estimando a associação sindical outorgante que à data da assinatura do AE sejam abrangidos 217 trabalhadores.

Alto da Guerra, 31 de março de 2026.

Pela Autoneum Portugal, L.<sup>da</sup>:

*Eleutério Gonçalo Silva*, na qualidade de mandatário.

*Maria João Procópio Magarreiro*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL:

*Esmeralda Marques*, na qualidade de mandatária.

*António José Lopes Manteigas*, na qualidade de mandatário.

## ANEXO 1

### Enquadramento e categorias profissionais em níveis de remuneração

Nível 1:

Director de serviços.

Nível 2:

Chefe de divisão/departamento.

Nível 3:

Programador de informática;

Técnico industrial.

Nível 4:

Agente de métodos (mais de quatro anos);

Chefe de secção (escritório);

Encarregado geral de armazém;

Gestor de «stocks»;

Planificador (1.º escalão);

Técnico de informática;

Técnico fabril.

Nível 5:

Agente de compras;

Agente de métodos (menos de quatro anos);

Analista de funções;

Chefe de linha de montagem;

Encarregado;

Encarregado de armazém;

Monitor;

Monitor informático;

Planificador (2.º escalão);

Subchefe de secção;

Secretário de direcção;

Técnico de controlo de qualidade;

Técnico de electrónica industrial e/ou telecomunicações;

Técnico de metrologia;

Técnico de prevenção.

Nível 6:

Chefe de equipa (chefe de grupo);

Operador de laboratório químico;

Operador de prevenção higiene e segurança;

Planeador (programador de fabrico) (mais de um ano);

Secretário;  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes (1.<sup>a</sup>);  
Torneiro mecânico (1.<sup>a</sup>).

Nível 7:

Afinador de máquinas (1.<sup>a</sup>);  
Agente de aprovisionamento (mais de um ano);  
Controlador de qualidade (mais de um ano);  
Electricista de conservação industrial (mais de 3 anos);  
Escriturário (1.<sup>a</sup>);  
Fiel de armazém;  
Planeador (programador de fabrico) (menos de um ano);  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes (2.<sup>a</sup>);  
Serralheiro mecânico (1.<sup>a</sup>);  
Torneiro mecânico (2.<sup>a</sup>).

Nível 8:

Afinador de máquinas (2.<sup>a</sup>);  
Agente de aprovisionamento (menos de um ano);  
Agente de produção (mais de um ano);  
Ajudante de fiel de armazém;  
Controlador de qualidade (menos de um ano);  
Cortador de metal (1.<sup>a</sup>);  
Despachante (mais de um ano);  
Electricista de conservação industrial (menos de 3 anos);  
Escriturário (2.<sup>a</sup>);  
Ferramenteiro (1.<sup>a</sup>);  
Operador de prensa (1.<sup>a</sup>);  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes (3.<sup>a</sup>);  
Serralheiro mecânico (2.<sup>a</sup>);  
Torneiro mecânico (3.<sup>a</sup>).

Nível 9:

Afinador de máquinas (3.<sup>a</sup>);  
Agente de produção (menos de um ano);  
Cortador de metal (2.<sup>a</sup>);  
Despachante (menos de um ano);  
Detector de deficiências de fabrico (mais de um ano);  
Escriturário (3.<sup>a</sup>);  
Ferramenteiro (2.<sup>a</sup>);  
Operador de prensa (2.<sup>a</sup>);  
Serralheiro mecânico (3.<sup>a</sup>);  
Condutor de empilhador.

Nível 10:

Detector de deficiências de fabrico (menos de um ano);  
Estagiário (mais de um ano).

Nível 11:

Estagiário (menos de um ano).

Nível 12:

Servente de limpeza.

## ANEXO 2

Categoria	Definição de funções
Afinador de máquinas	É o trabalhador(a) que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, monta e regula esperas ou guias e fixa os dispositivos ou ferramentas de corte ou de enformar (punção, alfece, cunhos, matrizes e lâminas).
Agente de aprovisionamento	É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, bem como estabelecer a ligação entre o sector comercial e o sector oficial.
Agente de compras	É o trabalhador que, mediante directrizes superiores, estuda e interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquinas e equipamentos necessários a produção directa ou indirecta. Procede a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidade e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Procede ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais trata do desembaraço alfandegário.
Agente de métodos	É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações, estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas, de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.
Agente de produção	É o trabalhador que, genericamente, agrupa, selecciona, examina e encaminha todos os elementos referentes a materiais, desenhos, mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando e colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços de produção. Regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção de onde tem a sua actividade.
Ajudante de fiel de armazém	É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.
Analista de funções	É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho. Escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar; analisa as tarefas tal como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho; regista de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho tendo em atenção a sequência lógica, demovimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como o faz, por que o faz e o que exige o seu trabalho; executa um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Chefe de divisão/departamento	É o trabalhador que estuda, organiza redige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, nas várias áreas da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da área que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da área, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.
Chefe de equipa (chefe de grupo)	É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais que executem funções análogas e/ou complementares. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por operário-chefe.
Chefe de linha de montagem	É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.
Chefe de secção (escritório)	É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de escritórios e correlativos.
Controlador de qualidade	É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.
Cortador de metal	É o trabalhador que, por desenho ou instruções que lhe são fornecidas, e em máquinas de disco ou mó de diamante, procede ao corte e rectificação de metal.
Despachante	É o trabalhador que, no sector de expedição e transporte, procede a registos e emissão de documentos indispensáveis ao movimento de transporte e expedição da empresa.
Detector de deficiências de fabrico	É o trabalhador que, de forma simples, por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, verifica se o produto adquirido, em curso de fabrico ou acabado, está em condições de utilização, separando o que apresenta deficiências; para o efeito recebe instruções simples.
Director de serviços	É o trabalhador que estuda, dirige, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e ou outras e exercer a verificação dos custos.
Electricista de conservação industrial	É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Condutor de empilhador	É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas afins.
Encarregado	É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente chefes de linha de montagem e ou chefes de equipa e ou outros trabalhadores com profissões comuns ou diversas. Incluem-se nesta categoria profissional os trabalhadores que, estando classificados como chefes de equipa, são coordenados directamente pela entidade patronal.
Encarregado de armazém	É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.
Encarregado geral de armazém	É o trabalhador que, nos limites de poderes em que está investido, organiza os seus serviços dirigindo e coordenando directamente um ou mais encarregados.
Escriturário	É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes 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 informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais e internos relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos e atende o telefone nos casos inerentes à sua função. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.
Estagiário	É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de escriturário.
Ferramenteiro	É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.
Fiel de armazém	É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Gestor de «stocks»	É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controle dos <i>stocks</i> de matérias-primas, materiais ou peças. Baseia-se em dados informáticos ou outros, que selecciona criteriosamente, tratando-os de acordo com a política de gestão da empresa. Quando necessário, propõe alterações do regime de gestão, rotação e controle dos <i>stocks</i> de matérias-primas, materiais ou peças.
Monitor	É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, assim como das matérias a ministrar aos instruídos.
Monitor informático	É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e treino dos operadores de postos de dados.
Operador de laboratório químico	É o trabalhador que procede à análise química de materiais ferrosos e ou não ferrosos e a exames metalográficos, sabendo interpretar os resultados, nomeadamente controlar a composição, qualidade e propriedades de matérias-primas.
Operador de prensa	É o trabalhador que manobra máquinas de enformar, sobre diversos materiais, nas quais se aplica mecanicamente contra o metal, matrizes, punções, alfeces, lâminas ou outras ferramentas para cortar, dobrar, aparar, desempenar ou enformar por outro processo e para o efeito de acordo com o desenho, plano de corte ou escantilhão próprio. Podendo proceder à acoplação de peças por vários processos. Detecta e corrige possíveis deficiências, afina eventuais desajustamentos para obtenção do produto final de acordo com as especificações. Confere, quanto ao seu estado e quantidade, classifica o material, faz registos de entrada e saída em sistema próprio, procedendo à sua arrumação, distribuição e inventariação. Procede ao embalamento do produto final de acordo com as especificações em vigor na empresa. Faz tarefas de verificação e registo de acordo com o plano de manutenção de primeiro nível e 5ºS. Acompanha e orienta novos operadores ao nível do processo.
Operador de prevenção higiene e segurança	É o trabalhador que, predominantemente, assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros socorros a sinistrados. Auxilia directamente o técnico de prevenção na sua actividade normal, designadamente na inspecção diária de equipamentos e instalações, na análise das condições de trabalho, na medição dos factores ambientais (humidade, temperatura, iluminação, ruídos, poeiras e gases tóxicos) existentes nos diversos locais de protecção individual, na assistência a trabalhos que impliquem cuidados especiais de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as normas gerais de segurança em vigor na empresa.
Planeador (programador de fabrico)	É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que elaboram estatísticas industriais.

Planificador (1.º escalão)	É o trabalhador que, além de desempenhar as funções indicados para o planificador do 2.º escalão, coordena a progressão das planificações ou programas em curso, fundamentalmente tornando-os compatíveis e exequíveis no tempo e nas disponibilidades da produção. Para a resolução de situações de desvios de planificação ou programação, toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, transmitindo às diferentes actividades sectoriais as decisões tomadas.
Planificador (2.º escalão)	É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação e sistemas de programação de médio e longo prazo a partir de elementos do projecto, orçamento, obrigações contratuais e outros, elabora a planificação ou programa das obras estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades sectoriais que participam na respectiva execução, prevendo os prazos e meios de acção necessários, materiais e humanos requeridos, tendo em atenção a planificação ou programação já estabelecido para as obras em curso. Elaboro, organiza e coordena toda a documentação necessária e relacionada com a planificação ou programação de médio e longo prazo.
Programador 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», 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 validade 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.
Secretario(a)	É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico de qualquer das estruturas da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente as minutas ou registos de máquinas de ditar, em língua portuguesa ou estrangeira, preparar a realização de reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; receber clientes e visitantes; assegurar o trabalho de rotina diária da sua estrutura ao nível do secretariado, incluindo recepção de correspondência e respectiva sequência; providenciar para a realização de assembleias gerais, contratos, escrituras; manter o seu arquivo e ficheiros.
Secretário de direcção	É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente de minutas ou registos de ditar; redigir actas 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. Mantém o seu arquivo e ficheiros eficiente.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes	É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico	É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.
Servente de limpeza	É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.
Subchefe de secção	É o trabalhador que coadjuva e assiste ao chefe de secção, podendo ainda executar as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário.
Técnico de informática	É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e ou práticos, desempenha funções no campo de estudos e projectos no domínio da informática, podendo também ocupar-se da execução, organização e ou coordenação das tarefas que exigem sem especialização e responsabilidade na sua área de competência. Poderá prestar assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes e dirige tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.
Técnico de controle de qualidade	É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos aos produtos fabricados ou não no sector ou local de trabalho onde exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução de modo a verificar se este corresponde as características técnicas da qualidade exigida, com o objectivo de eliminar os defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou <i>croquis</i> .
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações	É o trabalhador que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controle analítico e telecomunicações em empresas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.
Técnico industrial	É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metalomecânica ou mecânica.
Técnico de metrologia	É o trabalhador que procede em laboratório, com rigor e elevado grau de precisão, ao controlo dimensional de ferramentas e peças diversas, partes, conjuntos e subconjuntos em chapa respeitantes a diversas fases de montagem, em conformidade com as gamas, planos, especificações e padrões primários previamente estabelecidos, utilizando para o efeito equipamento apropriado (suta, raminho, máquina de defeitos de forma, aparelhagem tridimensional, etc.). Pode elaborar gamas de controlo, ajuste de calibragem de todos os meios de inspecção e equipamento de medida utilizados, zelando para que as suas condições de utilização, conservação e armazenagem assegurem precisão e aptidão constantes. Elabora relatórios simples de análise relacionados com as medidas e intervenções efectuadas.
Técnico de prevenção	É o trabalhador que tem por função superintender nos serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Técnico fabril	É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos.
Torneiro mecânico	É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

## ANEXO 3

**Tabelas salariais**

Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026

Nível	Tabela (€)
1	2 000,00 €
2	1 400,00 €
3	1 300,00 €
4	1 200,00 €
5	1 100,00 €
6	1 050,00 €
7	1 000,00 €
8	970,00 €
9	940,00 €
10	930,00 €
11	925,00 €
12	920,00 €

Em vigor a partir de 1 de agosto de 2026

Nível	Tabela (€)
1	2 000,00 €
2	1 500,00 €
3	1 300,00 €
4	1 200,00 €
5	1 100,00 €
6	1 060,00 €
7	1 050,00 €
8	1 047,50 €
9	1 027,50 €
10	1 020,50 €
11	1 015,50 €
12	1 000,00 €

Depositado a 28 de maio de 2026, a fl. 140 do livro n.º 13, com o n.º 116/2026, 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 Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras****Artigo de revisão**

O presente AE revê parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2025, celebrado entre a Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>****(Deslocação em serviço)**

1-(...)

2-(...)

a) Subsídio de transporte em caso de utilização de viatura própria, desde que previamente autorizado, no valor de 0,40 €/km;

b)(...);

c) Ajudas de custo no caso de pernoitar fora da sua residência no valor de 27,50 € em Portugal e de 35,00 € no estrangeiro;

d)(...)

**Cláusula 115.<sup>a</sup>****(Vencimentos mínimos)**

Aos trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do anexo II.

**Cláusula 120.<sup>a</sup>****(Subsídio de alimentação)**

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,50 €, que, salvo quanto aos trabalhadores a tempo parcial cujo subsídio de refeição será proporcional ao número de horas de trabalho efetivamente prestado, será pago 22 dias.

## ANEXO II

**Tabela salarial  
De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026**

Nível	Categoria	Grau remuneratório									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Carreira dirigente	A	2 170,00 €	2 240,00 €	2 384,00 €	2 461,00 €	2 541,00 €	2 708,00 €	2 798,00 €	2 894,00 €	3 091,00 €	3 393,00 €
	B	1 499,00 €	1 544,00 €	1 636,00 €	1 686,00 €	1 736,00 €	1 842,00 €	1 899,00 €	1 960,00 €	2 084,00 €	2 276,00 €
	C	1 499,00 €	1 544,00 €	1 636,00 €	1 686,00 €	1 736,00 €	1 842,00 €	1 899,00 €	1 960,00 €	2 084,00 €	2 276,00 €
Carreira técnica	D	1 244,00 €	1 280,00 €	1 353,00 €	1 394,00 €	1 434,00 €	1 519,00 €	1 564,00 €	1 611,00 €	1 708,00 €	1 856,00 €
	E	1 244,00 €	1 280,00 €	1 353,00 €	1 394,00 €	1 434,00 €	1 519,00 €	1 564,00 €	1 611,00 €	1 708,00 €	1 856,00 €
	F	1 112,00 €	1 134,00 €	1 189,00 €	1 215,00 €	1 243,00 €	1 306,00 €	1 349,00 €	1 370,00 €	1 441,00 €	1 550,00 €
	G	1 092,00 €	1 122,00 €	1 185,00 €	1 218,00 €	1 252,00 €	1 325,00 €	1 364,00 €	1 403,00 €	1 486,00 €	1 612,00 €
	H	1 002,00 €	1 025,00 €	1 079,00 €	1 102,00 €	1 126,00 €	1 182,00 €	1 214,00 €	1 249,00 €	1 318,00 €	1 425,00 €
	I	1 012,00 €	1 035,00 €	1 089,00 €	1 112,00 €	1 136,00 €	1 192,00 €	1 224,00 €	1 259,00 €	1 328,00 €	1 435,00 €
Carreira operacional	J	982,00 €	1 005,00 €	1 039,00 €	1 067,00 €	1 096,00 €	1 157,00 €	1 189,00 €	1 224,00 €	1 293,00 €	1 400,00 €
	K	982,00 €	1 005,00 €	1 039,00 €	1 091,00 €	1 120,00 €	1 180,00 €	1 189,00 €	1 224,00 €	1 293,00 €	1 400,00 €
	L	935,00 €	973,00 €	1 026,00 €	1 054,00 €	1 082,00 €	1 144,00 €	1 174,00 €	1 207,00 €	1 276,00 €	1 381,00 €
	M	935,00 €	973,00 €	1 026,00 €	1 054,00 €	1 082,00 €	1 144,00 €	1 174,00 €	1 207,00 €	1 276,00 €	1 381,00 €
	N	935,00 €	973,00 €	1 026,00 €	1 054,00 €	1 082,00 €	1 144,00 €	1 174,00 €	1 207,00 €	1 276,00 €	1 381,00 €

### Declaração

As partes declaram para os efeitos legais que o presente AE abrange uma entidade empregadora e, potencialmente, 393 trabalhadores.

Porto, 11 de maio de 2026.

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

*Afonso Manuel de Almeida Figueiredo*, mandatário.

*António Borlido Parente*, mandatário.

Pela Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público e Responsabilidade Limitada:

*Bruno Martins*, presidente da direção.

*Tiago Rego*, vice-presidente da direção.

### Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

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

Depositado a 28 de maio de 2026, a fl. 141 do livro n.º 13, com o n.º 120/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Acordo de empresa entre:

– Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Paulo Duarte de Sousa, nos termos da alínea *d*) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro;

E

– Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, pessoa coletiva com o n.º 501 056 904, com sede na Avenida 24 de Julho, 132, 1350-346 Lisboa, representado neste ato pelo presidente da direção, José Carlos Correia Martins, e pela mandatária Isabel Maria Lopes Barbosa;

– Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associação sindical representante de trabalhadores enfermeiros da SCML;

Ao acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016, com as alterações introduzidas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2024, e ainda no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025, alteram as cláusulas 2.ª; 6.ª; 18.ª; 22.ª; 23.ª; 24.ª; 46.ª; 53.ª; 57.ª; 58.ª; 79.ª; 81.ª; 81.ª-A; 82.ª; o anexo I (Carreira de enfermagem) e o anexo II (I - Tabela salarial [Enfermeiro - alínea *a*] do número 1 da cláusula 22.ª]; II - Tabela salarial [Enfermeiro especialista - alínea *b*] do número 1 da cláusula 22.ª]; III - Tabela salarial (Categorias subsistentes | cláusula 79.ª); IV - (Outras prestações), adita a cláusula 81.ª-B, com o seguinte teor:

(...)

#### Cláusula 2.ª

##### Regime aplicável

1-(...)

2-Fazem parte integrante do AE os anexos:

I- Carreira e conteúdos funcionais;

II- Tabelas salariais e outras prestações remuneratórias.

3-(...)

(...)

#### Cláusula 6.ª

##### Condições de admissão

1-(...)

2-O exercício de funções no âmbito da carreira de enfermagem depende da obtenção do título profissional atribuído pela Ordem dos Enfermeiros.

3-Para admissão à categoria de enfermeiro é exigida a titulação em cédula profissional definitiva, atribuída pela Ordem dos Enfermeiros.

4- A admissão para a categoria de enfermeiro especialista faz-se de entre os enfermeiros, com pelo menos três anos de exercício profissional, detentores do título de enfermeiro especialista atribuído pela Ordem dos Enfermeiros, e com área de especialização exigida para o preenchimento do correspondente posto de trabalho.

5- (...)

6- (...)

(...)

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e contratação

1- (...)

2- (...)

3- Sem prejuízo da competência própria da mesa da SCML, no recrutamento para o exercício de cargos de chefia e funções de enfermeiro especialista, deverá ter-se em consideração relativamente ao enfermeiro, nomeadamente:

a) Os seus conhecimentos técnico científicos;

b) A sua experiência profissional;

c) As avaliações de desempenho obtidas, se for o caso;

d) As suas competências comprovadas no domínio da prática profissional do enfermeiro;

e) Ser detentor de cédula profissional com inscrição do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros e com averbamento da área de especialização.

4- (...)

(...)

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Estrutura da carreira

1- A carreira de enfermagem é pluricategorial, e estrutura-se nas seguintes categorias com conteúdos funcionais descritos no anexo I:

a) Enfermeiro;

b) Enfermeiro especialista.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula sexta do presente acordo, o ingresso na categoria de enfermeiro ou de enfermeiro especialista, é feito de acordo com as regras previstas no anexo I e anexo II.

2- Considerando o referido no anexo I e anexo II relativamente aos enfermeiros especialistas, e mediante a identificação de necessidades pelos órgãos competentes da SCML, o recrutamento para a categoria de enfermeiro especialista opera-se, preferencialmente, através de processo de promoção, por meio de recrutamento interno de acesso.

3- Os enfermeiros promovidos à categoria de enfermeiro especialista, por meio de recrutamento interno de acesso, e são posicionados na tabela salarial constante do anexo II, depois de observados os pressupostos de ingresso, nos seguintes termos:

a) Enfermeiros em nível 1, transitam para o nível 1 da tabela salarial II;

b) Enfermeiros em nível 2, transitam para o nível 1 da tabela salarial II;

c) Enfermeiros em nível 3, transitam para o nível 2 da tabela salarial II;

d) Enfermeiros em nível 4, transitam para o nível 3 da tabela salarial II;

e) Enfermeiros em nível 5, transitam para o nível 4 da tabela salarial II;

f) Enfermeiros em nível 6, transitam para o nível 5 da tabela salarial II;

g) Enfermeiros em nível 7, transitam para o nível 6 da tabela salarial II;

h) Enfermeiros em nível 8, transitam para o nível 7 da tabela salarial II;

i) Enfermeiros em nível 9, transitam para o nível 8 da tabela salarial II;

j) Enfermeiros em nível 10, transitam para o nível 9 da tabela salarial II;

k) Enfermeiros em nível 11, transitam para o nível 10 da tabela salarial II.

4- Na promoção à categoria de enfermeiro especialista, a avaliação do desempenho e o tempo de exercício profissional, detido no nível remuneratório da categoria de enfermeiro, são considerados e relevam para efeitos de progressão na nova categoria.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Progressão**

- 1-(...)
- 2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:
  - a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
  - b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direção competente;
  - c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo enfermeiro no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;
  - d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
    - i) Antiguidade mínima de 3 anos no nível;
    - ii) Três avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente.
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- (...)

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Período anual de férias**

- 1-(...)
- 2-(...)
- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- 3-(...)
- 4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as faltas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue e de medula óssea, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.
- 5-(...)
- (...)

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas e injustificadas**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador enfermeiro coincidir com dia de não trabalho, poderá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.
- (...)

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho previsto no presente acordo, cujo valor consta numa das duas tabelas que integram o anexo II do AE, consoante aquela que for a categoria profissional do trabalhador enfermeiro.
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função**

1-(...)

2- Sob proposta fundamentada da chefia de enfermagem, validada pela direção do serviço, poderá ser atribuído ainda um subsídio complementar de função aos enfermeiros especialistas com responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, diretamente dependentes da chefia de enfermagem, nomeadamente ao nível operacional de equipas descentralizadas, pago em doze mensalidades.

3- O desempenho de funções de responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, tem a duração de dois anos, automaticamente renovável, podendo ser denunciado por qualquer das partes mediante aviso prévio de 60 dias.

4- Sem prejuízo do definido no número 1, os subsídios complementares previstos na presente cláusula não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem as funções específicas respetivas.

5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos do anexo II do acordo.

(...)

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Garantia de direitos**

1- Da integração de enfermeiros detentores das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista que subsistiram (categorias subsistentes residuais), nas categorias agora criadas na presente revisão parcial, enfermeiro e enfermeiro especialista, não pode resultar diminuição da retribuição base do trabalhador enfermeiro.

2- As categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista (categorias subsistentes residuais) referidas no número anterior extinguir-se-ão à medida que vagarem, sem prejuízo do direito à progressão salarial nos termos previstos no presente acordo.

3- Os enfermeiros titulares das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista (categorias subsistentes residuais), são remunerados pela tabela salarial III constante do anexo II do acordo.

4-(...)

(...)

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Normas de transição**

1- Os trabalhadores enfermeiros que detenham atualmente a categoria de enfermeiro e não se encontrem no exercício efetivo de funções especialmente tituladas, mantêm a categoria de enfermeiro.

2- Os trabalhadores enfermeiros que presentemente se encontrem no exercício de funções especialmente tituladas, transitam para a categoria de enfermeiro especialista, com dispensa de quaisquer formalidades, desde que reúnam, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Ocupem posto de trabalho cuja caracterização exija, para o respetivo preenchimento, a posse do título de enfermeiro especialista;

b) Detenham título de enfermeiro especialista coincidente com o identificado na caracterização desse mesmo posto de trabalho;

c) Aufiram do complemento remuneratório no valor ilíquido de trezentos euros que se encontrava previsto no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na versão anterior do presente acordo coletivo de trabalho.

3- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup>, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, concretamente, na categoria de enfermeiro especialista, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior.

Cláusula 81.<sup>a</sup>-A**Integração salarial**

1- Os trabalhadores enfermeiros que detenham atualmente a categoria de enfermeiro e não se encontrem no exercício efetivo de funções especialmente tituladas, serão integrados na tabela salarial I (Enfermeiro), constante do anexo II, mantendo com o nível remuneratório atual.

2- Os trabalhadores enfermeiros que presentemente se encontrem no exercício de funções especialmente tituladas, são integrados na tabela salarial II (Enfermeiro especialista), constante do anexo II, cessando o direito ao complemento de função a que se refere o número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na versão anterior do presente acordo coletivo de trabalho, o qual é extinto com a entrada em vigor da presente revisão parcial.

3- Os enfermeiros que transitam para a categoria de enfermeiro especialista, serão posicionados na tabela resultante da presente revisão parcial, de acordo com as seguintes regras definidas no número 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores enfermeiros que se encontrem a exercer funções de responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, bem como os que exercem funções de chefia, transitam para a tabela salarial II (Enfermeiro especialista) nos termos do número anterior, desde que cumpram os pressupostos exarados no número 4 da cláusula 6.<sup>a</sup>

5- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup> que tenham optado, nos termos do número 3 do artigo anterior, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, são posicionados na tabela salarial II (Enfermeiro especialista) constante do anexo II, em nível remuneratório cujo valor seja igual à atual retribuição, ou, não havendo correspondência, no nível remuneratório imediatamente superior.

6- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup> que não tenham optado pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa são integrados na tabela salarial III (Categorias subsistentes) constante do anexo II, mantendo o nível remuneratório atual.

Cláusula 81.<sup>a</sup>-B**Reposicionamento extraordinário para 2026**

1- Todos os trabalhadores enfermeiros que à data de 31 de março de 2017, tenham cumprido seis ou mais anos de permanência no mesmo nível remuneratório, repositonam um nível na respetiva tabela salarial, com efeitos a 1 de julho de 2026.

2- Excecionam-se do reposicionamento previsto no número anterior, os trabalhadores que por qualquer circunstância entre 2011 e 2017 foram alvo de progressões remuneratórias (excetuando a progressão semiautomática do nível 0 para o nível 1 da carreira de enfermagem, vigente entre julho de 2016 e dezembro de 2023), incluindo por efeito da cessação das comissões de serviço bem como os trabalhadores enfermeiros que foram alvo de promoção de categoria profissional ou reclassificação profissional.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Entrada em vigor**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária, com efeito a 1 de janeiro de 2026.

## ANEXO I

**(Cláusula 2.<sup>a</sup>, número 2, I)**

Carreira de enfermagem:

O ingresso na carreira de enfermagem efetua-se nas condições previstas no anexo II.

Sempre que o recrutamento de enfermeiros especialistas se opere através de processo de recrutamento interno, sem prejuízo de serem asseguradas as condições de ingresso previstas na tabela salarial II do anexo II, a transição para esta tabela salarial deverá operar-se nos termos do número 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

Conteúdos funcionais

(...)

II- Enfermeiro especialista:

(...)

## ANEXO II

(Cláusula 2.<sup>a</sup>, número 2, II)

## Tabelas salariais e outras prestações remuneratórias

I - Tabela salarial [Enfermeiro - alínea *a*] do número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>]

Nível	Retribuição base	Condições de ingresso
1	1 690,00 €	Licenciatura/bacharelato
2	1 890,00 €	Licenciatura/bacharelato + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro
3	2 090,00 €	N/A
4	2 290,00 €	
5	2 490,00 €	
6	2 690,00 €	
7	2 850,00 €	
8	3 010,00 €	
9	3 170,00 €	
10	3 330,00 €	
11	3 490,00 €	

II - Tabela salarial [Enfermeiro especialista - alínea *b*] do número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>]

Nível	Retribuição base	Condições de ingresso
1	2 015,00 €	Especialidade
2	2 215,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade
3	2 415,00 €	N/A
4	2 615,00 €	
5	2 815,00 €	
6	2 975,00 €	
7	3 135,00 €	
8	3 295,00 €	
9	3 455,00 €	
10	3 615,00 €	

### III - Tabela salarial (categorias subsistentes | cláusula 79.ª)

Categoria (subsistente)	Nível	Retribuição base
Enfermeiro especialista	1	1 553,77 €
Enfermeiro especialista	2	1 619,83 €
Enfermeiro especialista	3	1 761,40 €
Enfermeiro especialista	4	1 902,95 €
Enfermeiro especialista	5	2 044,52 €
Enfermeiro especialista	6	2 233,28 €
Enfermeiro especialista	7	2 469,22 €
Enfermeiro especialista	8	2 801,91 €
Enfermeiro chefe	1	1 808,58 €
Enfermeiro chefe	2	1 950,15 €
Enfermeiro chefe	3	2 091,71 €
Enfermeiro chefe	4	2 280,46 €
Enfermeiro chefe	5	2 516,39 €
Enfermeiro chefe	6	2 850,12 €
Enfermeiro chefe	7	2 946,53 €

### IV - Outras prestações

(...)

#### Retribuição acessória e subsídio complementar de função | Cláusula 58.ª

Cargo/Função	Montante	Pagamento
Chefia	500,00 €	Processamento mensal. 14 mensalidades
Coordenação de equipa	150,00 €	Processamento mensal. 12 mensalidades

(...)

#### Subsídio de refeição | Cláusula 62.ª

Montante	Pagamento
6,15 €/dia útil	Mensal

(...)

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e cessação

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito de aplicação

1-O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML, adiante designado por acordo ou AE, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os enfermeiros ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, os enfermeiros que exercem cargos ou funções em regime de comissão de serviço, representados pela associação sindical outorgante.

3-O presente acordo abrange a área do município de Lisboa e outras áreas do território nacional onde a SCML realiza os seus fins, sendo aplicável às atividades dos respetivos departamentos, serviços instrumentais, Hospital Ortopédico de Sant' Ana, Centro de Medicina de Reabilitação do Alcoitão e Escola Superior de Saúde do Alcoitão, conforme previsto nos artigos 3.º, 4.º e 18.º dos estatutos aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro.

4-O presente acordo aplica-se a 1 empregador e cerca de 400 enfermeiros da SCML.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Regime aplicável

4- Aos enfermeiros da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

5-Fazem parte integrante do AE os anexos:

I- Carreira e conteúdos funcionais;

II- Tabelas salariais e outras prestações remuneratórias.

6-Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência e sobrevigência

1-O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2-As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que respeita a revisão.

3-A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias, contados a partir da data de receção da proposta.

4-Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

5-Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

6-Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização da arbitragem obrigatória o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respetiva definição e à duração do tempo de trabalho.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Denúncia

1-O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respetiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a ressecção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

### Recrutamento, admissão e vínculo contratual

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- O recrutamento é deliberado pela mesa.

2- O exercício de funções no âmbito da carreira de enfermagem depende da obtenção do título profissional atribuído pela Ordem dos Enfermeiros.

3- Para admissão à categoria de enfermeiro é exigida a titulação em cédula profissional definitiva, atribuída pela Ordem dos Enfermeiros.

4- A admissão para a categoria de enfermeiro especialista faz-se de entre os enfermeiros, com pelo menos três anos de exercício profissional, detentores do título de enfermeiro especialista atribuído pela Ordem dos Enfermeiros, e com área de especialização exigida para o preenchimento do correspondente posto de trabalho.

5- As condições específicas de recrutamento, no que respeita às exigências profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

6- Até 60 dias após a cessação de contrato de trabalho a termo, o enfermeiro contratado tem preferência na celebração de contrato de trabalho sem termo sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo, certo ou incerto, nos termos previstos na lei.

2- Em qualquer das modalidades previstas no número anterior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo ou a tempo parcial.

3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e do mesmo são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do enfermeiro.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo certo ou incerto só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas mesmas necessidades, nomeadamente, para suprir ausências por gravidez de risco e licença parental ou doença prolongada, ou ainda licença de longa duração de enfermeiros, sem prejuízo da gestão interna destes recursos humanos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão do trabalhador enfermeiro poderá ser feita a título experimental.

2-O período experimental, quando previsto, corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias.

3-O período experimental pode reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

4-Para os contratos a termo certo ou incerto aplica-se o disposto na lei.

### CAPÍTULO III

## Direitos de personalidade, direitos e deveres e garantias das partes

### SECÇÃO I

#### Direitos de personalidade

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direitos de personalidade

1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais, reserva e confidencialidade relativamente a informações de carácter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares para além dos exigíveis por lei na justa medida de particulares exigências inerentes à atividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador, devidamente justificadas, não podendo exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

### SECÇÃO II

#### Direitos e deveres gerais e garantias das partes

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais, deveres e garantias

1-Os princípios gerais, deveres e garantias das partes são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2-São deveres da SCML:

*a)* Cumprir as disposições do acordo;

*b)* Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

*c)* Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da atividade contratada;

*d)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

*e)* Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;

*f)* Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas ações de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;

*g)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores enfermeiros;

*h)* Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores fixando-as nos locais próprios.

3-São deveres dos trabalhadores:

*a)* Cumprir as disposições do acordo e dos estatutos;

*b)* Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;

*c)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos e demais trabalhadores da SCML, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com ela;

*d)* Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;

e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;

f) Informar a SCML dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual;

g) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercendo atividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e atividade.

4- É proibido à SCML:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo.

## CAPÍTULO IV

### Parentalidade

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

O enfermeiro goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor aplicáveis à proteção da parentalidade.

## CAPÍTULO V

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Os enfermeiros estudantes beneficiam dos direitos e estão obrigados aos deveres previstos na lei.

2- Aos enfermeiros poderá ser concedida dispensa para a frequência de curso de pós-graduação em enfermagem que habilite à prestação de cuidados numa área de especialização em enfermagem.

3- A dispensa será concedida a pedido dos interessados, desde que a SCML manifeste interesse na sua atribuição, ponderados o normal funcionamento dos serviços e o número de candidatos.

4- A dispensa confere direito a ausência do serviço, sem perda da retribuição base, pelo tempo necessário à frequência do curso, no caso de não ser possível a atribuição de um horário de trabalho compatível com a frequência do curso.

5- O enfermeiro que beneficiar da dispensa referida nos números anteriores assume o compromisso de exercer funções na SCML por um período consecutivo de três anos após conclusão do curso.

6- O enfermeiro que denuncie o contrato de trabalho antes de cumprido o tempo de exercício de funções referido no número anterior, obriga-se a indemnizar a SCML no montante despendido por esta com o pagamento das suas retribuições durante o período em que frequentou o curso.

## CAPÍTULO VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno

1- A SCML criará um regulamento interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

## CAPÍTULO VII

### Cargos e funções em regime de comissão de serviço

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Cargos dirigentes e de chefia

1- Os cargos dirigentes e de chefia são os definidos na orgânica da SCML.

2- A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Funções de assessoria e de coordenação de projetos

1- Podem ser contratados enfermeiros para funções de assessoria, bem como de coordenação de projetos, com definição das respetivas atribuições, competências e as condições de exercício das respetivas funções.

2- O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, bem como às assessorias dos membros da mesa, ou ainda, se for o caso, dos departamentos, das administrações e das direções.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e contratação

1- O recrutamento para o exercício dos cargos e funções referidos nas cláusulas anteriores é definido pela mesa da SCML e são exercidos em regime de comissão de serviço.

2- Para efeitos do número anterior, a mesa deve, preferencialmente e em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos trabalhadores previamente vinculados à SCML.

3- Sem prejuízo da competência própria da mesa da SCML, no recrutamento para o exercício de cargos de chefia e funções de enfermeiro especialista, deverá ter-se em consideração relativamente ao enfermeiro, nomeadamente:

a) Os seus conhecimentos técnico científicos;

b) A sua experiência profissional;

c) As avaliações de desempenho obtidas, se for o caso;

d) As suas competências comprovadas no domínio da prática profissional do enfermeiro;

e) Ser detentor de cédula profissional com inscrição do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros e com averbamento da área de especialização.

4- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regime de exercício

1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.

2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é automaticamente renovável por iguais períodos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho de comissão de serviço

1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:

- a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
- b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
- d) A data de início de produção de efeitos;
- e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 9.<sup>a</sup>, salvo estipulação em contrário.

2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Chefias de carreira

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira existentes, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

## CAPÍTULO VIII

### Estrutura de carreira, evolução, avaliação e formação profissional

#### SECÇÃO I

##### Carreira

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Estrutura da carreira

1- A carreira de enfermagem é pluricategorial, e estrutura-se nas seguintes categorias com conteúdos funcionais descritos no anexo I:

- a) Enfermeiro;
- b) Enfermeiro especialista.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula sexta do presente acordo, o ingresso na categoria de enfermeiro ou de enfermeiro especialista, é feito de acordo com as regras previstas no anexo I e anexo II.

2- Considerando o referido no anexo I e anexo II relativamente aos enfermeiros especialistas, e mediante a identificação de necessidades pelos órgãos competentes da SCML, o recrutamento para a categoria de enfermeiro especialista opera-se, preferencialmente, através de processo de promoção, por meio de recrutamento interno de acesso.

3- Os enfermeiros promovidos à categoria de enfermeiro especialista, por meio de recrutamento interno de acesso, e são posicionados na tabela salarial constante do anexo II, depois de observados os pressupostos de ingresso, nos seguintes termos:

- a) Enfermeiros em nível 1, transitam para o nível 1 da tabela salarial II;
- b) Enfermeiros em nível 2, transitam para o nível 1 da tabela salarial II;
- c) Enfermeiros em nível 3, transitam para o nível 2 da tabela salarial II;
- d) Enfermeiros em nível 4, transitam para o nível 3 da tabela salarial II;
- e) Enfermeiros em nível 5, transitam para o nível 4 da tabela salarial II;
- f) Enfermeiros em nível 6, transitam para o nível 5 da tabela salarial II;
- g) Enfermeiros em nível 7, transitam para o nível 6 da tabela salarial II;
- h) Enfermeiros em nível 8, transitam para o nível 7 da tabela salarial II;
- i) Enfermeiros em nível 9, transitam para o nível 8 da tabela salarial II;
- j) Enfermeiros em nível 10, transitam para o nível 9 da tabela salarial II;
- k) Enfermeiros em nível 11, transitam para o nível 10 da tabela salarial II.

4- Na promoção à categoria de enfermeiro especialista, a avaliação do desempenho e o tempo de exercício profissional, detido no nível remuneratório da categoria de enfermeiro, são considerados e relevam para efeitos de progressão na nova categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Progressão**

1- A progressão consiste no acesso do enfermeiro ao nível remuneratório imediatamente seguinte.

2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
- b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direção competente;
- c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo enfermeiro no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;
- d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
  - i) Antiguidade mínima de 3 anos no nível;
  - ii) Três avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente.

3- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores enfermeiros a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

4- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

5- O trabalhador enfermeiro que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível com avaliações de desempenho mínimas de adequado ou equivalente, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão salarial.

## SECÇÃO II

### **Avaliação de desempenho**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Avaliação de desempenho**

1- A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos enfermeiros, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador enfermeiro, ou indicar as suas insuficiências para que melhore a atividade para que tenha sido contratado, e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do enfermeiro.

2- As competências específicas dos enfermeiros deverão ser avaliadas por outros enfermeiros de categoria superior ou em exercício de funções de coordenação e chefia.

3- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador enfermeiro.

4-O sistema de avaliação de desempenho consta de regulamento interno da SCML.

5-O sistema de avaliação de desempenho dos enfermeiros na SCML será adaptado tendo em atenção a especificidade das suas funções, devendo o sindicato outorgante do presente acordo ser consultado sobre as referidas adaptações.

### SECÇÃO III

#### **Formação profissional e certificação**

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### **Formação profissional e certificação**

1-A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores enfermeiros, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores.

2-Os cursos de formação serão certificados.

3- Qualquer enfermeiro devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

###### **Formação por iniciativa do trabalhador enfermeiro**

1-A frequência de cursos ou de ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a 6 meses, efetuadas por iniciativa do trabalhador enfermeiro, podem determinar uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, ou a atribuição de licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis por ano.

2-Para efeitos do número anterior, a respetiva proposta fundamentada deverá ser remetida para autorização pelo órgão competente, após parecer favorável dos serviços, nos termos dos números seguintes.

3-A redução de horário ou a dispensa de trabalho deve ser solicitada por escrito, com a antecedência mínima de 45 dias relativamente ao início do mês em que o curso ou ação de formação decorra, sob pena de não ser considerada.

4-A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 1 por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de comprovado interesse para a SCML.

### CAPÍTULO IX

#### **Prestação de trabalho**

##### SECÇÃO I

###### **Local de trabalho**

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### **Noção de local de trabalho**

1-O trabalhador enfermeiro realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justificarem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais à mobilidade geográfica e transferência temporária.

2-O trabalhador enfermeiro fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

## SECÇÃO II

**Duração, organização e condições da prestação de trabalho**Cláusula 28.<sup>a</sup>**Período de funcionamento**

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua atividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respetivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador enfermeiro está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e o enfermeiro, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

2- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, podendo a mesma variar de 2.<sup>a</sup> feira a domingo.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, ou por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML e o trabalhador enfermeiro podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5- O trabalhador enfermeiro em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita nos termos da lei.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Horário semanal acrescido**

1- A SCML e os trabalhadores enfermeiros podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, sendo renovável automaticamente no seu termo, desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;

- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5-O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

6-O trabalhador enfermeiro em regime de horário semanal acrescido auferirá um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo, que só é devido em caso de prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2-A SCML fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos enfermeiros, o mapa do horário de trabalho.

3-Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário por turnos;
- d) Horário em jornada contínua.

4-Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: Aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário desfasado: Aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados enfermeiros, horas diferentes de início e termo do trabalho diário;

c) Horário por turnos: O modo de organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

d) Horário em jornada contínua: Prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5-Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos enfermeiros e ouvidos previamente os responsáveis dos departamentos, estabelecimentos e serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do presente acordo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horário adaptado a turnos e, ou, a jornada contínua

1-Os enfermeiros da SCML que trabalhem em turnos e ou em jornada contínua podem ter o seu período normal de trabalho diário definido em termos médios, não podendo essa carga ser superior a 10 horas.

2-A semana de trabalho não poderá exceder as 50 horas, só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3-O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos enfermeiros, em função das necessidades da SCML.

4-O período de referência do presente regime terá a duração de 4 semanas.

5-O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.

6-Na escala de organização do trabalho por turnos devem constar as compensações, de crédito ou débito de horas, relativamente à escala imediatamente anterior.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1-A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando os respetivos trabalhadores enfermeiros sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) A duração do trabalho de cada turno pode observar o disposto na cláusula anterior;

e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respetivas escalas com antecedência mínima de quinze dias;

f) Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana;

g) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do enfermeiro;

h) Os enfermeiros podem trabalhar por turnos e em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, para poderem ser chamados a prestar trabalho em caso de necessidade, que será considerado como trabalho efetivamente prestado;

i) Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho;

j) A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho;

k) Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias;

l) Os enfermeiros em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo definido em função do número de turnos praticado, constante do anexo II do presente acordo, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;

b) O compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, desde que previamente determinado ou ocorrido por motivo de força maior.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder uma jornada normal de trabalho por dia, nem 200 horas de trabalho por ano.

5- O enfermeiro está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a enfermeiro a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o do enfermeiro a tempo completo em situação comparável.

7- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por enfermeiro isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.

8-Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o enfermeiro tem direito a um dia de descanso, a gozar nos 7 dias seguintes.

9-O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1-O exercício de cargos de direção e de chefia é realizado em regime de isenção de horário de trabalho.

2-Por deliberação da mesa pode ser aplicado o regime de isenção de horário de trabalho a outros enfermeiros, nomeadamente aos que exerçam cargos equiparados aos referidos no número anterior, ou de apoio a titulares desses cargos e dos membros da mesa.

3-Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos na lei.

4-Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo.

5-Os trabalhadores enfermeiros que exerçam cargos ou funções em regime de comissão de serviço podem renunciar à retribuição específica referida no número anterior.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

1-O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador enfermeiro, não estando em prestação efetiva de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2-O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3-O regime de prevenção tem a duração de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4-A aplicação deste regime consta de documento escrito, feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, contendo obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;
- c) Data de início e termo;
- d) Montante do acréscimo retributivo definido de acordo com a frequência de disponibilidade.

5-A cessação do regime é comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6-O trabalho prestado por enfermeiro convocado para prestar serviço efetivo é retribuído como trabalho suplementar ou, por acordo entre as partes, compensado por redução equivalente do tempo de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Penosidade, risco e insalubridade**

É condição de penosidade, risco e insalubridade, toda a prestação de cuidados de enfermagem que, por força da natureza das próprias funções, de fatores ambientais, do objeto da atividade ou dos meios utilizados, acarrete, de forma permanente, sobrecarga física ou psíquica ou seja suscetível de degradar ou constituir um risco para a saúde do trabalhador enfermeiro.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Registo**

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador enfermeiro, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Acréscimos retributivos**

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

## CAPÍTULO X

**Suspensão da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Descanso diário e semanal**Cláusula 43.<sup>a</sup>**Descanso diário e semanal**

1-O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3-Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nem ser consecutivos para os enfermeiros necessários para assegurar a continuidade da prestação de cuidados nos vários departamentos, estabelecimentos ou serviços.

4-Os dias de descanso dos enfermeiros que recaiam em dia de feriado obrigatório coincidente com dia útil, poderão ser transferidos para outro dia da semana.

## SECÇÃO II

**Feriados e suspensão ocasional**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Feriados**

1-O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2-Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3-Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Concessão de dispensas**

1-A SCML pode conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2-Como contrapartida da concessão de dispensas referidas no número anterior as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.

3-O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

## SECÇÃO III

### Férias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Período anual de férias

6- Os enfermeiros têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- d) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- e) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- f) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

8- Para efeitos do número 2 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

9- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as faltas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue e de medula óssea, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

10- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

11- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo do gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade dos dias de férias a que o trabalhador enfermeiro tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do enfermeiro.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O enfermeiro pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia e expressa autorização do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o enfermeiro.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respetivo mapa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

## SECÇÃO IV

**Faltas e licenças e registo e controlo da assiduidade**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Regime**

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Noção de falta**

1- A falta consiste na ausência do enfermeiro no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a atividade para que foi contratado.

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

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as faltas que por lei forem consideradas como tal.

3- Serão consideradas como faltas justificadas as autorizadas e aprovadas pela SCML e ainda o dia de aniversário do enfermeiro e as dadas ao abrigo do estatuto do dador de sangue.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Comunicação e justificação das faltas**

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo enfermeiro ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo máximo de 2 dias úteis.

6- O enfermeiro deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com exceção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas e injustificadas**

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador enfermeiro coincidir com dia de não trabalho, poderá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Compensação das faltas justificadas com perda de retribuição**

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o enfermeiro expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, a substituição da perda de retribuição pode ocorrer por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, até ao limite de mais 3 horas, ou em dia de descanso complementar, desde que autorizada pela SCML.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML no prazo referido no número anterior equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Registo e controlo da assiduidade**

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respetiva responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML.

## CAPÍTULO XI

**Retribuição e outras atribuições patrimoniais**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato e das normas que o regem, o trabalhador enfermeiro tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho previsto no presente acordo, cujo valor consta numa das duas tabelas que integram o anexo II do AE, consoante aquela que for a categoria profissional do trabalhador enfermeiro.

4- Para efeitos do número 2, consideram-se como outras prestações regulares ou periódicas, para além da retribuição base, as definidas no anexo II do presente AE.

5- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

6- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função**

1- Os cargos de chefia de enfermagem, previstos na cláusula 16.<sup>a</sup>, são retribuídos por um acréscimo retributivo, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

2- Sob proposta fundamentada da chefia de enfermagem, validada pela direção do serviço, poderá ser atribuído ainda um subsídio complementar de função aos enfermeiros especialistas com responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, diretamente dependentes da chefia de enfermagem, nomeadamente ao nível operacional de equipas descentralizadas, pago em doze mensalidades.

3- O desempenho de funções de responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, tem a duração de dois anos, automaticamente renovável, podendo ser denunciado por qualquer das partes mediante aviso prévio de 60 dias.

4- Sem prejuízo do definido no número 1, os subsídios complementares previstos na presente cláusula não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem as funções específicas respetivas.

5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos do anexo II do acordo.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respetivo subsídio, a pedido do enfermeiro, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador enfermeiro e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao enfermeiro, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Subsídio de penosidade, risco e insalubridade**

1- Aos enfermeiros que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade, risco ou insalubridade a que se refere a cláusula 40.<sup>a</sup>, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II ao presente acordo.

2- O subsídio é devido aos trabalhadores enfermeiros apenas nos dias em que se verifique uma prestação efetiva de trabalho, não inferior a 5 horas, nas condições a que se refere o número anterior.

3- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao enfermeiro um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efetua juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o enfermeiro tenha prestado, pelo menos, metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Despesas com transportes e ajudas de custo**

1- O enfermeiro deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo, nos termos de regulamento interno respetivo da SCML.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o montante adequado à satisfação das despesas referidas no número anterior.

3- Quando a antecipação do abono não for possível, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo enfermeiro são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao enfermeiro cuja atividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação a esses estabelecimentos ou serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo II.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Creche e jardins-de-infância**

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Retribuição por prestação temporária como formador**

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar ações de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

## CAPÍTULO XII

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 66.<sup>a</sup>**Regime**

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

## CAPÍTULO XIII

**Disciplina laboral**

## Artigo 67.º

**Poder disciplinar**

A instituição exercerá o poder disciplinar sobre os trabalhadores enfermeiros que se encontrem ao seu serviço nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Poder e competência disciplinar**

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros desse órgão.

3- Verificada a prática de uma eventual infração disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Infração disciplinar**

1- Constitui infração disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infrações disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização ou assédio, moral ou sexual;
- c) Lesão da imagem, reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação séria de regras de segurança e saúde no trabalho;
- h) Violação séria do dever de confidencialidade e/ou de integridade da informação;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Exercício do procedimento disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas, teve conhecimento da 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 se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3, 4, e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, um total de 90 dias.

6- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença deste se mostrar inconveniente.

3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 70.<sup>a</sup>

6- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 70.<sup>a</sup>, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

8- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 5, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Decisão**

1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo, referidos no número 10 da cláusula anterior, a SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 5 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

## CAPÍTULO XIV

**Exercício da atividade sindical na SCML**Cláusula 74.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1- Os enfermeiros e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior da SCML, através dos seus respetivos representantes.

2- Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas, mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas diferentes unidades de saúde, sem prejuízo da laboração da SCML.

3- À SCML é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Crédito de horas e regime de faltas dos delegados e dirigentes sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 8 horas por mês.

2- Os dirigentes sindicais têm direito ao crédito de horas correspondentes a 4 dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.

3- O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, a direção sindical deve informar a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

5- Em caso de manifesta impossibilidade, a falta será justificada pela direção sindical até 2 dias após a ausência.

6- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores e solicitadas pela direção sindical, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efetivo.

7- A inobservância do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Reuniões da comissão sindical com a SCML**

1- A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente AE, nem é elegível como horas suplementares.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais**Cláusula 77.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária**

## 1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por quatro membros efetivos, dois a indicar pela SCML e dois indicados pela associação sindical outorgante;

b) As partes indicam por cada membro efetivo, um membro suplente, que substituirá o efetivo nas respetivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo de ser esta alteração também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## 2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

## 3- Deliberações:

a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo, a partir da sua publicação.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Garantia de direitos**

1- Da integração de enfermeiros detentores das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista que subsistiram (categorias subsistentes residuais), nas categorias agora criadas na presente revisão parcial, enfermeiro e enfermeiro especialista, não pode resultar diminuição da retribuição base do trabalhador enfermeiro.

2- As categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista (categorias subsistentes residuais) referidas no número anterior extinguir-se-ão à medida que vagarem, sem prejuízo do direito à progressão salarial nos termos previstos no presente acordo.

3- Os enfermeiros titulares das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista (categorias subsistentes residuais), são remunerados pela tabela salarial III constante do anexo II do acordo.

4- Consideram-se nulas as normas de contrato de trabalho que não respeitem o presente acordo.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### **Penosidade, risco e insalubridade**

A SCML, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços e, ou os locais de trabalho ou postos de trabalho que estão abrangidos pelas condições previstas na cláusula 40.<sup>a</sup>

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Normas de transição**

1- Os trabalhadores enfermeiros que detenham atualmente a categoria de enfermeiro e não se encontrem no exercício efetivo de funções especialmente tituladas, mantêm a categoria de enfermeiro.

2- Os trabalhadores enfermeiros que presentemente se encontrem no exercício de funções especialmente tituladas, transitam para a categoria de enfermeiro especialista, com dispensa de quaisquer formalidades, desde que reúnam, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Ocupem posto de trabalho cuja caracterização exija, para o respetivo preenchimento, a posse do título de enfermeiro especialista;

b) Detenham título de enfermeiro especialista coincidente com o identificado na caracterização desse mesmo posto de trabalho;

c) Aufiram do complemento remuneratório no valor ilíquido de trezentos euros que se encontrava previsto no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na versão anterior do presente acordo coletivo de trabalho.

3- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup>, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, concretamente, na categoria de enfermeiro especialista, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>-A

#### **Integração salarial**

1- Os trabalhadores enfermeiros que detenham atualmente a categoria de enfermeiro e não se encontrem no exercício efetivo de funções especialmente tituladas, serão integrados na tabela salarial I (Enfermeiro), constante do anexo II, mantendo o nível remuneratório atual.

2- Os trabalhadores enfermeiros que presentemente se encontrem no exercício de funções especialmente tituladas, são integrados na tabela salarial II (Enfermeiro especialista), constante do anexo II, cessando o direito ao complemento de função a que se refere o número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na versão anterior do presente acordo coletivo de trabalho, o qual é extinto com a entrada em vigor da presente revisão parcial.

3- Os enfermeiros que transitam para a categoria de enfermeiro especialista, serão posicionados na tabela resultante da presente revisão parcial, de acordo com as seguintes regras definidas no número 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores enfermeiros que se encontrem a exercer funções de responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, bem como os que exercem funções de chefia, transitam para a tabela salarial II (Enfermeiro especialista) nos termos do número anterior, desde que cumpram os pressupostos exarados no número 4 da cláusula 6.<sup>a</sup>

5- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup> que tenham optado, nos termos do número 3 do artigo anterior, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, são posicionados na tabela salarial II (Enfermeiro especialista) constante do anexo II, em nível remuneratório cujo valor seja igual à atual retribuição, ou, não havendo correspondência, no nível remuneratório imediatamente superior.

6- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup> que não tenham optado pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa são integrados na tabela salarial III (Categorias subsistentes) constante do anexo II, mantendo o nível remuneratório atual.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>-B

#### **Reposicionamento extraordinário para 2026**

1- Todos os trabalhadores enfermeiros que à data de 31 de março de 2017, tenham cumprido seis ou mais anos de permanência no mesmo nível remuneratório, reposicionam um nível na respetiva tabela salarial, com efeitos a 1 de julho de 2026.

2-Excecionam-se do reposicionamento previsto no número anterior, os trabalhadores que por qualquer circunstância entre 2011 e 2017 foram alvo de progressões remuneratórias (excetuando a progressão semiautomática do nível 0 para o nível 1 da carreira de enfermagem, vigente entre julho de 2016 e dezembro de 2023), incluindo por efeito da cessação das comissões de serviço bem como os trabalhadores enfermeiros que foram alvo de promoção de categoria profissional ou reclassificação profissional.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Entrada em vigor**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária, nomeadamente a cláusula 81.<sup>a</sup> do presente acordo, com efeito a 1 de janeiro de 2026.

ANEXO I

**(Cláusula 2.<sup>a</sup>, número 2, I)**

Carreira de enfermagem:

O ingresso na carreira de enfermagem efetua-se nas condições previstas no anexo II.

Sempre que o recrutamento de enfermeiros especialistas se opere através de processo de recrutamento interno, sem prejuízo de serem asseguradas as condições de ingresso previstas na tabela salarial II do anexo II, a transição para esta tabela salarial deverá operar-se nos termos do número 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

**Conteúdos funcionais**

I - Enfermeiro:

O conteúdo funcional de enfermeiro é inerente à respetiva qualificação e competência em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente quanto a:

- a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na respetiva organização interna;
- b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;
- c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade
- d) Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;
- e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;
- f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;
- g) Recolher, registar e efetuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;
- h) Promover programas e projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;
- i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

II - Enfermeiro especialista:

Para além do conteúdo funcional descrito no número anterior, o enfermeiro em funções de especialista, desenvolve competências próprias inerentes à sua área de especialização em enfermagem, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;
- b) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;
- c) Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;
- d) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;
- e) Orientar as atividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;
- f) Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os adequar às necessidades existentes.

### III - Enfermeiro em funções de chefia:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro, e sem prejuízo das competências específicas previstas em regulamento orgânico interno, as funções do cargo de enfermeiro chefe são sempre integradas e indissociáveis da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, competindo-lhe, nomeadamente:

- a)* Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa;
- b)* Planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação, atribuindo e decidindo afetação de meios;
- c)* Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;
- d)* Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;
- e)* Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objetivos do serviço ou unidade de cuidados;
- f)* Assegurar o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora;
- g)* Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;
- h)* Promover a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

### IV - Enfermeiro em funções de coordenação de equipa:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro e/ou à função de especialista, se for o caso, ao enfermeiro em funções de coordenação de equipa cabe, no contexto de uma unidade ou serviço e sob dependência direta de enfermeiro em funções de chefia, a responsabilidade por:

- a)* Orientar e coordenar grupo de enfermeiros da equipa de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, durante os turnos (chefe de equipa);
- b)* Colaborar na promoção da formação em serviço;
- c)* Colaborar na avaliação de outros enfermeiros de cuidados gerais;
- d)* Ser interlocutor na cadeia hierárquica;
- e)* Prestar assessoria técnica.

## ANEXO II

### (Cláusula 2.ª, número 2, II)

#### Tabelas salariais e outras prestações remuneratórias

##### I - Tabela salarial [Enfermeiro - alínea *a)* do número 1 da cláusula 22.ª]

Nível	Retribuição base	Condições de ingresso
1	1 690,00 €	Licenciatura/bacharelato
2	1 890,00 €	Licenciatura/bacharelato + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro

3	2 090,00 €	N/A
4	2 290,00 €	
5	2 490,00 €	
6	2 690,00 €	
7	2 850,00 €	
8	3 010,00 €	
9	3 170,00 €	
10	3 330,00 €	
11	3 490,00 €	

**II - Tabela salarial [Enfermeiro especialista - alínea b) do número 1 da cláusula 22.ª]**

Nível	Retribuição base	Condições de ingresso
1	2 015,00 €	Especialidade
2	2 215,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade
3	2 415,00 €	N/A
4	2 615,00 €	
5	2 815,00 €	
6	2 975,00 €	
7	3 135,00 €	
8	3 295,00 €	
9	3 455,00 €	
10	3 615,00 €	

**III - Tabela salarial (categorias subsistentes | cláusula 79.ª)**

Categoria (subsistente)	Nível	Retribuição base
Enfermeiro especialista	1	1 553,77 €
Enfermeiro especialista	2	1 619,83 €
Enfermeiro especialista	3	1 761,40 €
Enfermeiro especialista	4	1 902,95 €
Enfermeiro especialista	5	2 044,52 €
Enfermeiro especialista	6	2 233,28 €
Enfermeiro especialista	7	2 469,22 €
Enfermeiro especialista	8	2 801,91 €
Enfermeiro chefe	1	1 808,58 €
Enfermeiro chefe	2	1 950,15 €

Enfermeiro chefe	3	2 091,71 €
Enfermeiro chefe	4	2 280,46 €
Enfermeiro chefe	5	2 516,39 €
Enfermeiro chefe	6	2 850,12 €
Enfermeiro chefe	7	2 946,53 €

#### IV - Outras prestações

##### Retribuição acessória de horário semanal acrescido | Cláusula 32.<sup>a</sup>

Montante	Pagamento
26,43 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

##### Subsídio de turno | Cláusula 35.<sup>a</sup>

Montante	Pagamento
2 turnos: 15 % da RB 3 turnos: 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

##### Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT) | Cláusula 38.<sup>a</sup>

Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

##### Retribuição acessória e subsídio complementar de função | Cláusula 58.<sup>a</sup>

Cargo/Função	Montante	Pagamento
Chefia	500,00 €	Processamento mensal. 14 mensalidades
Coordenação de equipa	150,00 €	Processamento mensal. 12 mensalidades

##### Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade | Cláusula 61.<sup>a</sup>

Montante	Pagamento
4,49 €/dia útil	Mensal

##### Subsídio de refeição | Cláusula 62.<sup>a</sup>

Montante	Pagamento
6,15 €/dia útil	Mensal

**Despesas com transporte e ajudas de custo | Cláusula 63.<sup>a</sup>**

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. <sup>a</sup>

**Ajudas de custo diárias**

Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. <sup>a</sup>
RB de 899,39 € a 1 373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,13 €	62,75 €	148,91 €	

O presente acordo de empresa foi aprovado pela deliberação n.º 1257/2026, da sessão ordinária de mesa de 8 de maio.

O presente documento é constituído por 30 (trinta) folhas, com frente e verso, sendo todas rubricadas, à exceção da última, por conter as assinaturas, e é feito em 3 (três) exemplares, destinando-se um a depósito na DGERT.

Este documento vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito o respetivo título de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 11 de maio de 2026.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML;

*Paulo Duarte de Sousa*, provedor.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

*José Carlos Correia Martins*, na qualidade de presidente da direção nacional.

*Isabel Maria Lopes Barbosa*, na qualidade de membro da direção nacional.

Depositado a 28 de maio de 2026, a fl. 141 do livro n.º 13, com o n.º 123/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Deliberação da comissão paritária**

No âmbito do acordo de empresa entre a SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2023, com a revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2025, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 76.ª do referido acordo de empresa.

Tendo sido convocadas para deliberar e interpretar o alcance das cláusulas 81.ª e 82.ª do AE, conjugadas com a cláusula 24.ª, número 1, alínea *d*), no sentido de dirimir dúvidas suscitadas quanto à manutenção da antiguidade para efeitos de progressão salarial futura dos trabalhadores que foram reenquadrados e reposicionados com base na cláusula 82.ª, as partes manifestaram concordância em que a interpretação a adotar deve refletir não apenas o texto normativo, mas também a intenção contratual subjacente e o regime global do AE, tendo em vista a clarificação e a transparência do raciocínio legislativo e contratual.

As partes reconhecem que, no âmbito da construção do AE, a cláusula 81.ª estabelece as regras gerais de transição para a nova estrutura remuneratória, prevendo que, para efeitos de progressão salarial futura, os trabalhadores mantenham a antiguidade que detinham na posição salarial anterior (número 2). Deliberam igualmente que a cláusula 82.ª define condições excecionais de reenquadramento de um grupo específico de trabalhadores que, após a transição, permaneceram em níveis de ingresso, estabelecendo um regime especial e delimitado. Isto é, a cláusula 82.ª, pela sua epígrafe e conteúdo, consagra um regime excecional de reenquadramento, aplicável a um conjunto específico de trabalhadores que, após a transição, permaneceram nos níveis de ingresso.

Considerando o princípio da especialidade sobre a generalidade, conforme a hermenêutica dos contratos coletivos de trabalho e a própria redação do AE, as partes convencionam que, para os trabalhadores sujeitos ao reenquadramento previsto na cláusula 82.ª, não se aplica a regra de manutenção da antiguidade no nível prevista na cláusula 81.ª, número 2. Em virtude disso, esses trabalhadores perdem a antiguidade no nível que detinham para efeitos de progressão salarial futura e ficam sujeitos ao regime geral de progressão (inclusive nos requisitos da cláusula 24.ª, número 1, alínea *d*) do AE), sem aproveitamento da antiguidade prévia no nível.

Essa interpretação traduz a verdadeira vontade contratual e harmoniza as cláusulas, evitando conflito normativo entre a cláusula 81.ª e a cláusula 82.ª. As partes interpretam ainda que a epígrafe das normas, nos termos do artigo 9.º do Código Civil, constitui elemento interpretativo relevante, explicitando e sintetizando o conteúdo normativo. Neste sentido, a cláusula 81.ª refere-se à transição para a nova estrutura, enquanto a cláusula 82.ª disciplina o reenquadramento excecional de trabalhadores em situação particular no novo nível remuneratório, pelo que constitui, por si só, uma forma de progressão salarial.

Mais deliberam as partes que, por força do princípio da especialidade, a norma excecional da cláusula 82.ª prevalece sobre a norma geral da cláusula 81.ª, estabelecendo um regime jurídico diferente e autónomo. Esta deliberação corresponde à vontade expressa das partes e à clara intenção do legislador, pois adotar interpretação contrária acentuaria desigualdades entre os trabalhadores abrangidos pela regra geral de transição para a nova estrutura remuneratória e aqueles que beneficiaram de um regime excecional de valorização adicional.

Acresce que, nos termos da cláusula 22.ª do AE, integrada no capítulo «Estrutura e evolução profissional», o número 3 estabelece expressamente que «A evolução profissional dos trabalhadores da SCML consiste na alteração de nível retributivo constante da estrutura remuneratória».

Deste modo, o reenquadramento previsto na cláusula 82.ª, ao implicar uma alteração de nível retributivo, configura ele próprio uma forma de evolução profissional. Consequentemente, os trabalhadores que foram

reenquadrados ao abrigo dessa norma já concretizaram uma progressão, pelo que não lhes assiste o direito de nova progressão com base na antiguidade anterior, sob pena de duplicação do efeito remuneratório e violação do princípio da igualdade.

Assim, os trabalhadores reposicionados ao abrigo da cláusula 82.<sup>a</sup> não beneficiam da regra de manutenção da antiguidade prevista na cláusula 81.<sup>a</sup>, número 2, uma vez que já usufruíram de uma evolução profissional consubstanciada na alteração do nível retributivo, nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>, número 3.

Em consequência, a progressão destes trabalhadores depende exclusivamente do cumprimento dos requisitos gerais fixados na cláusula 24.<sup>a</sup>, número 1, alínea *d*), em condições idênticas às dos restantes trabalhadores.

Deste modo, e em plena concordância, a comissão paritária delibera que a interpretação correta e conforme à vontade do legislador do AE é a de que os trabalhadores reposicionados pela cláusula 82.<sup>a</sup> ficam excluídos da regra de manutenção da antiguidade prevista na cláusula 81.<sup>a</sup>, número 2, vigorando para eles um regime excecional, autónomo e restritivo, constante da cláusula 82.<sup>a</sup>

A comissão paritária delibera que esta interpretação passa a integrar o AE como norma interpretativa vinculativa e terá efeitos desde a data de vigência das cláusulas em questão, nos termos previstos no AE para deliberações paritárias.

Assinado em Lisboa, a 23 de janeiro de 2025.

Pela comissão paritária:

Membros em representação da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

*Rodrigo Miguel Amaral Ferreira Inácio.*

*Nuno Miguel Pais Felgueiras Costa.*

*Diana Rita Benavente Mota.*

*Ana Filipa Lopes Rodrigues.*

Membros em representação dos sindicatos outorgantes:

*António Joaquim Sota Martins.*

*Alberto da Graça Lopes Miguéns.*

*Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho.*

*João Roque dos Santos.*

Depositado a 28 de maio de 2026, a fl. 141 do livro n.º 13, com o n.º 122/2026, 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

**SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas -  
Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 31 de março de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2020.

## CAPÍTULO I

**Denominação, âmbito e sede**

## Artigo 1.º

**(Denominação e âmbito)**

1- O SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas, adiante designado abreviadamente SITEU ou sindicato, é a associação sindical que, regendo-se por estes estatutos e pelas normas legais aplicáveis, representa os enfermeiros nele filiados.

2- A área de jurisdição do sindicato compreende todo o território de Portugal e, por isso, na sua denominação aparece a expressão «Todos os Enfermeiros».

3- Durará por tempo indeterminado.

## Artigo 2.º

**(Sede)**

1- A sede do SITEU é no distrito de Braga.

2- Provisoriamente o SITEU está instalado na Rua da Fonte, 73, Rés do Chão, 4730-574 Soutelo, Vila Verde.

3- A direção ou a assembleia geral poderão mudar a sede para qualquer outro sítio da localidade prevista no número 1.

4- Logo que se justifique poderão ser criadas, modificadas ou extintas delegações regionais, que se regerão por estes estatutos e por regulamentos próprios aprovados pela direção, depois de ouvido o conselho geral, os quais deverão ser submetidos à apreciação na reunião ordinária posterior da assembleia geral (não eleitoral).

## CAPÍTULO II

**Princípios, fins e competências**

## Artigo 3.º

**(Ação sindical independente, livre, autónoma, democrática e solidária)**

1- O SITEU baseia e orienta a sua organização e a sua atuação pelos ideais e princípios da independência, da autonomia, da liberdade, da democracia e da solidariedade entre todos os trabalhadores, sempre no res-

peito pelo que sobre tal matéria consta na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

2-O SITEU exercerá a sua atividade com independência relativamente às entidades empregadoras, ao estado, ao poder político, aos partidos e a outras organizações políticas, às instituições religiosas e agrupamentos de carácter confessional.

3-O SITEU afirma-se como sindicato não alinhado nem integrado em qualquer federação, confederação ou central sindical (até deliberação em contrário da assembleia geral), mas estará sempre aberto e disponível para a solidariedade e unidade em ações concretas com outras organizações sindicais, que, segundo a sua avaliação caso a caso, concorram para a promoção e defesa dos objetivos e fins que perfilha.

4-O SITEU, no respeito pelos princípios, fins e objetivos que o distinguem, empenhar-se-á de modo especial na promoção da unidade de todos os enfermeiros a trabalhar em Portugal.

#### Artigo 4.º

##### (Fins e competências)

1-O SITEU tem por finalidade a promoção e desenvolvimento da solidariedade entre os trabalhadores, em especial os enfermeiros, a defesa dos seus interesses e o empenho na criação de condições de trabalho dignas e motivadoras para a realização dos objetivos socioprofissionais e pessoais de cada um.

2-Para a realização dos referidos fins, o SITEU exercerá as competências que a lei lhe atribui e consente, como associação sindical, cabendo-lhe designadamente e além do mais:

*a)* Promover, organizar e apoiar ações de reivindicação para satisfação dos anseios dos trabalhadores que representa;

*b)* Informar os associados das atividades por si desenvolvidas, adotando e cumprindo os princípios da transparência e da participação no SITEU, como «casa comum de todos os seus filiados»;

*c)* Dar prioridade e todo o relevo às questões emergentes do contrato individual de trabalho de cada enfermeiro associado, prestando a todos os filiados informações e assistência jurídica, sempre que necessário através de advogado, nos termos de regulamento interno;

*d)* Celebrar convenções coletivas de trabalho e zelar pelo seu cumprimento;

*e)* Declarar a greve e pôr-lhe termo;

*f)* Participar na elaboração das leis laborais, dando pareceres, tomando posições e participando em reuniões ou debates sobre os assuntos e os direitos dos filiados, em especial;

*g)* Promover ações de formação profissional;

*h)* Manter disponibilidade para a ação com outras associações sindicais, sempre que tal se justifique em função de objetivos comuns;

*i)* Receber e gerir com critério e transparência as receitas do sindicato.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

#### Artigo 5.º

##### (Filiação e categorias de sócios)

1-O SITEU tem o propósito de ser um sindicato diferente para os enfermeiros, em que todos se sintam em casa própria, como iguais e sem tabus, sem discriminações e sem deixar ninguém no esquecimento - independentemente de trabalharem por contrato individual de trabalho ou com vínculo de emprego público ou obrigados a falsos recibos verdes; de trabalharem numa IPSS ou numa clínica privada; num hospital público ou do setor privado; numa unidade saúde do SNS, no CRI, em estabelecimentos prisionais ou noutra serviço de cuidados de saúde complementar de diferente natureza; no SAMS ou num estabelecimento da saúde das Misericórdias; enfim, seja onde for e qualquer que seja a natureza da sua relação laboral por conta de outrem.

2-Podem, por isso, filiar-se no SITEU todos aqueles que, em Portugal, no referido âmbito e condições, estejam habilitados a exercer a profissão, estejam inscritos na Ordem dos Enfermeiros, prestem serviços de enfermagem por conta de outrem.

3-Poderão beneficiar de apoio do SITEU os profissionais de enfermagem à procura de trabalho por conta de outrem, nos termos a definir por regulamento interno.

4- Pode manter a qualidade de filiado o enfermeiro que deixe de exercer a sua atividade, por qualquer causa, desde que não passe a exercer outra atividade não representada pelo SITEU e não lhe seja aplicável o disposto no número 1 do artigo 6.º

5- São considerados sócios fundadores todos os que participaram na assembleia constituinte e ainda os que aderirem ao SITEU no primeiro trimestre da existência deste, podendo beneficiar de estatuto próprio a aprovar em regulamento da assembleia geral.

6- Por deliberação da assembleia ou nos termos em que esta regulamente, poderá ser instituída ou atribuída a qualificação ou distinção de sócia/a honorária/o.

7- O pedido de admissão ou readmissão de sócio é feito por escrito, em modelo próprio, em papel ou por via digital.

8- Tal pedido, sem prejuízo de outros elementos que venham a constar do modelo de inscrição aprovado pela direção, conterá: O nome completo, o número de cartão de cidadão e número de contribuinte fiscal, a residência, contactos (telefone e endereço eletrónico), as habilitações, situação profissional, número de inscrição na ordem.

9- A admissão depende de declaração escrita de autorização de desconto da quota sindical pela entidade empregadora ou, em casos excecionais fundamentados, do compromisso do seu pagamento mediante declaração escrita de autorização de débito na conta bancária do próprio, cujo IBAN identificará.

10- O pedido implica a aceitação destes estatutos e regulamentos internos.

11- A direção deliberará no prazo de trinta dias contados da data do pedido.

12- Em caso de recusa, as razões que a fundamentam devem ser comunicadas ao requerente no prazo de cinco dias a contar da deliberação, através de carta escrita ou comunicação eletrónica.

13- Da recusa cabe recurso para o conselho geral, que deliberará, em última instância, na primeira sessão que se realizar após o recebimento do recurso.

14- O recurso, com as razões da discordância e indicação das respetivas provas, será dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral e deverá dar entrada no SITEU no prazo de dez dias a contar da data da receção da comunicação de recusa.

#### Artigo 6.º

##### (Perda da qualidade de sócio)

1- Perde a qualidade de sócio o trabalhador que deixe de ter as respetivas condições para a admissão, que peça a demissão ou que seja objeto da sanção disciplinar de expulsão.

2- O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação escrita à direção.

#### Artigo 7.º

##### (Quotização)

1- A quotização sindical mensal é de 2 % do valor do salário mínimo nacional.

2- Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos, o associado que se encontre *i)* à procura de emprego e sem direito a subsídio desemprego, ou *ii)* preso preventivamente por motivo de atuação como sócio do sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenha sido cometida por aquele.

#### Artigo 8.º

##### (Direitos)

1- O SITEU reconhece a todos os filiados o direito de participação e intervenção democrática nas atividades a desenvolver e nas orientações a seguir.

2- O SITEU fomentará a participação ativa de todos os associados para a expansão do sindicato, para a promoção da unidade e para a realização dos objetivos a atingir, assegurando o direito de tendência sindical como meio de garantir a livre expressão de diferentes correntes sindicais.

3- São designadamente direitos dos sócios, nos termos destes estatutos e de regulamentos internos:

- a) Ser informado de toda a atividade do sindicato e de cada um dos seus órgãos;
- b) Beneficiar gratuitamente de informação jurídica e do patrocínio por advogado, em todas as questões de natureza laboral emergentes da execução ou extinção do contrato individual de trabalho;
- c) Participar e intervir em toda a atividade do SITEU;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais e estruturas de base do SITEU;
- e) Requerer a convocação da assembleia geral;

f) Solicitar a demissão de associado;  
g) Receber o cartão de identidade de sócio e ter acesso aos estatutos, aos regulamentos internos, às convenções coletivas de trabalho e protocolos celebrados pelo SITEU.

4- Os sócios eleitos para o exercício de qualquer cargo ou função sindical serão remunerados por essa atividade e/ou indemnizados de qualquer prejuízo económico que venham a sofrer por força dessa mesma atividade, nos termos previstos no presente estatuto.

#### Artigo 9.º

##### (Deveres)

São nomeadamente deveres do sócio:

- 1- Participar e intervir nas atividades do SITEU e manter-se informados sobre elas;
- 2- Desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado nos termos destes estatutos ou regulamentos internos;
- 3- Cumprir e respeitar os estatutos, os regulamentos e as deliberações legítimas dos órgãos do SITEU;
- 4- Agir solidariamente na defesa dos objetivos do SITEU e dos interesses dos associados;
- 5- Pagar pontualmente as quotas ou assegurar o pagamento por desconto na retribuição pela entidade empregadora;
- 6- Comunicar ao SITEU, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras alterações dos dados fornecidos aquando da admissão;
- 7- Havendo atraso no pagamento das quotas, consideram-se suspensos os direitos de sócio, incluído o de apoio jurídico, até à sua liquidação e ao cumprimento do disposto no número 8 do artigo 5.º

### CAPÍTULO IV

#### **Ação disciplinar, processo e sanções**

#### Artigo 10.º

##### (Ação disciplinar)

A ação disciplinar é exercida pela direção e, na fase de recurso, pelo conselho geral.

#### Artigo 11.º

##### (Garantia de defesa)

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada, sem a audiência do sócio e sem as garantias de defesa, no respetivo processo disciplinar escrito.

#### Artigo 12.º

##### (Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar pode ser antecedido por uma fase preliminar de averiguações, em prazo não superior a 30 dias contados a partir da data em que a direção ou o seu presidente tomar conhecimento de situações ou comportamentos suscetíveis de constituírem infração.

2- O processo disciplinar inicia-se por decisão do presidente da direção, por iniciativa própria ou face a participações recebidas, o qual nomeará instrutor para, no prazo máximo de 15 dias, formular a acusação e enviá-la por escrito ou correio eletrónico, promover as diligências de prova e, em relatório final escrito (em papel ou via digital), no prazo máximo dos 35 dias seguintes, propor ao presidente da direção o arquivamento ou a sanção a aplicar, por decisão da direção.

3- O arguido, recebida a acusação, terá dez dias para apresentar a sua defesa, por escrito, em papel ou por correio eletrónico, juntar provas documentais e/ou indicar testemunhas a serem ouvidas, que apresentará, não sendo ouvidas mais de três por cada facto, podendo ainda requerer a prestação de declarações por si, sobre factos que especificará.

4- Da decisão da direção caberá recurso para o conselho geral, que decidirá em definitivo, no prazo de 30 dias.

## Artigo 13.º

**(Sanções disciplinares)**

Podem ser aplicadas as sanções de:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até noventa dias dos direitos de associado;
- c) De perda do mandato ou destituição do cargo; e
- d) De expulsão, em caso de grave violação de deveres.

## CAPÍTULO V

**Dos órgãos, estruturas e mandatos**

## Artigo 14.º

**(Órgãos, estruturas e duração dos mandatos)**

1- Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção;
- d) E o conselho fiscal.

5- A mesa, a direção e o conselho fiscal são eleitos em assembleia geral eleitoral.

6- É admitida a participação de membros em mais de um órgão, com exceção do conselho fiscal, desde que aqueles não ultrapassem 1/3 do total dos membros.

7- A duração dos respetivos mandatos é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

8- Os membros dos órgãos eleitos mantêm-se no exercício efetivo de funções até serem empossados os respetivos sucessores, nos termos dos estatutos, regulamentos ou deliberação da assembleia geral.

9- Cada órgão elaborará o regimento do seu funcionamento interno.

10- Qualquer órgão eletivo, por decisão aprovada pela maioria dos seus efetivos, pode destituir e substituir no cargo, por um suplente, o membro em efetividade de funções que fique e se declare impedido ou, após audiência prévia por escrito, com possibilidade de resposta no prazo de oito dias após a interpelação e informação das razões da intenção da substituição, dê faltas repetidas a reuniões, revele falta de empenho ou não cumpra tarefas inerentes ao cargo ou resultantes de decisões colegiais.

11- A organização do sindicato compreenderá ainda, o conselho geral, os delegados sindicais e o colégio destes, bem como as tendências sindicais.

12- Os membros dos corpos sociais do sindicato têm direito a uma remuneração, a fixar por uma comissão de vencimentos, constituída por três elementos da direção, pelos presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e ainda por outros dois membros do conselho geral, por este eleito para um mandato coincidente com o dos restantes órgãos.

13- As remunerações a estabelecer nos termos do número anterior devem ter em conta, entre outros critérios, os recursos financeiros do SITEU, o grau de responsabilidade e envolvimento dos membros dos corpos sociais e, bem assim, os eventuais prejuízos e despesas sofridas em consequência das atividades desenvolvidas.

14- O funcionamento da comissão de vencimentos será objeto de regulamento, a aprovar por voto favorável da maioria dos seus sete membros.

## Artigo 15.º

**(Assembleia geral)**

1- A assembleia geral é o órgão máximo do SITEU e é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2- A assembleia geral tem funções deliberativas; decide por maioria simples dos votos dos sócios participantes, salvo nos casos expressamente previstos nestes estatutos, sendo secreto o voto para eleições dos órgãos e respetiva destituição; reúne no local ou locais indicados na respetiva convocatória e à hora marcada, se estiverem presentes a maioria dos sócios ou, caso contrário, uma hora depois, com qualquer número de sócios, sem prejuízo de, no caso de eleições ou deliberações por referendo, a assembleia funcionar desde a abertura até ao

encerramento das urnas de voto, nas mesas criadas pela mesa da assembleia geral, conforme o previsto nestes estatutos, em regulamento ou deliberação do conselho geral.

3- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar e deliberar em sessões ordinárias, cada ano, sob proposta da direção, o programa de ação e o orçamento, até ao fim de janeiro do respetivo ano, e o relatório de gestão e contas do ano anterior, até ao fim de março;
- c) Reunir extraordinariamente para as demais competências das alíneas seguintes ou outras, sempre que convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento escrito fundamentado, com indicação da ordem de trabalhos, pela direção, pelo conselho geral, por uma tendência ou tendências unidas representando, no mínimo, 20 % dos sócios, ou por 25 % dos sócios, devendo em qualquer caso os requerentes comparecer à assembleia geral, sob pena de esta não se realizar, se, decorridos 60 minutos após a hora marcada na convocatória, não se encontrarem presentes pelo menos 95 % dos requerentes;
- d) Destituir dos cargos, no todo ou em parte, os eleitos ao abrigo da alínea a), por maioria de  $\frac{3}{4}$  dos sócios presentes, elegendo substitutos em comissão de gestão para assegurar o regular funcionamento, até novas eleições;
- e) Aprovar regulamentos internos ou a sua revogação, total ou parcial;
- f) Deliberar quanto à associação ou filiação noutras associações sindicais, bem como em organizações internacionais de trabalhadores, por maioria de  $\frac{3}{4}$  dos participantes na reunião;
- g) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos relativos aos direitos e interesses socioprofissionais dos trabalhadores ou do SITEU, que constem da ordem de trabalhos.

#### Artigo 16.º

##### (Mesa da assembleia geral)

1- A mesa da assembleia geral será composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário; nas suas reuniões convocadas com antecedência mínima de dois dias, deliberará validamente, estando presentes pelo menos dois dos seus membros, tendo o presidente ou o seu substituto voto de qualidade, se necessário.

2- Das reuniões da mesa será lavrada ata.

3- Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral, por email para cada associado e por aviso afixado nas instalações do sindicato, com a ordem de trabalhos e informando onde podem ser consultados, se for caso disso, os documentos; a convocatória indicará o local, a data e a hora da reunião; a assembleia será convocada com 8 dias de antecedência, salvo no caso de eleições, em que terá aplicação o previsto no artigo 22.º;
- b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates, resolvendo dúvidas e distribuindo equitativamente os tempos das intervenções, dando e retirando a palavra, após advertência, a quem desrespeitar as orientações;
- c) Dar posse aos membros dos órgãos do sindicato eleitos ou designados;
- d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas do livro de atas da assembleia geral, e assinar o expediente respeitante à mesa da assembleia geral;
- e) Assistir às reuniões da direção, quando convocado, sem direito a voto;
- f) Divulgar aos associados as deliberações tomadas na assembleia, em colaboração com a direção;
- g) Cumprir as demais funções previstas na lei, nestes estatutos, em regulamentos internos ou em deliberações da assembleia.

4- Compete ao vice-presidente coadjuvar e substituir o presidente e o secretário, nas faltas ou impedimentos destes.

5- Compete ao secretário redigir as atas, sob orientação do presidente e/ou vice-presidente, preparar e arquivar o expediente da mesa da assembleia, assegurar a identificação do associado e o registo de presenças nas assembleias e coadjuvar o vice-presidente ou substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 17.º

##### (Direção)

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 27.º, a direção é composta por nove membros efetivos, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e seis vogais (sendo um ou dois designados internamente para secretários da direção).

2- A direção decide ou delibera validamente nas reuniões convocadas em que participe a maioria dos seus membros efetivos, tendo o presidente ou o seu substituto voto de qualidade, se necessário.

3- Compete em especial à direção:

- a) Dirigir e coordenar as atividades do sindicato, de acordo com os princípios e finalidades definidas nestes estatutos e as deliberações da assembleia;
- b) Executar e fazer executar as demais deliberações da assembleia;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato;
- d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades, o relatório de contas do exercício e o plano de atividades e orçamento anual;
- e) Negociar e assinar convenções coletivas de trabalho;
- f) Gerir e administrar o património do sindicato e transmiti-lo, por inventário, à direção que lhe suceder;
- g) Aceitar ou rejeitar os pedidos de inscrição de associados;
- h) Solicitar reuniões com outros órgãos do sindicato e realizar reuniões com os delegados sindicais;
- i) Promover a criação de comissões ou grupos de trabalho;
- j) Contratar trabalhadores ou prestadores de serviço necessários para o normal funcionamento do sindicato;
- k) Credenciar qualquer associado ou outrem para representar o sindicato em situações concretas;
- l) Indigitar delegados sindicais a serem eleitos nos respetivos locais de trabalho;
- m) Propor à assembleia geral alterações aos estatutos ou fazer outras propostas que entenda justificadas, incluindo a constituição dum fundo de greve e respetivo regulamento;
- n) Manter atualizado o ficheiro de todos os associados;
- o) Executar tudo o mais necessário à realização dos objetivos do sindicato e decidir sobre todas as matérias que não sejam da competência específica de outros órgãos.

4- Ao presidente da direção, sem prejuízo de poder delegar competências noutro membro da direção ou constituir mandatário para atos concretos, compete, além do mais:

- a) Representar o sindicato em juízo ou fora dele e obrigá-lo em atos e contratos mediante a sua assinatura e a de pelo menos outro dirigente;
- b) Convocar as reuniões da direção e dirigir os trabalhos;
- c) Rubricar os livros de atas da direção e assinar a correspondência oficial;
- d) Cumprir todas as demais funções expressas ou implícitas nestes estatutos, nos regulamentos internos, no regimento da direção e nos programas de ação anuais.

5- Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e o tesoureiro, substituindo-os nas suas faltas e impedimentos.

6- Compete ao tesoureiro:

- a) Zelar pelo património do sindicato, receber e depositar as receitas;
- b) Proceder ao pagamento de despesas autorizadas pelo presidente;
- c) Coordenar a contabilidade e a tesouraria do sindicato;
- d) Juntamente com outro dirigente, assinar cheques ou efetuar transferências bancárias, previamente autorizados pelo presidente da direção ou seu substituto;
- e) Visar todos os documentos de receitas e despesas;
- f) Organizar o balanço, proceder ao fecho de contas e elaborar mensalmente o resumo de contas, que apresentará ao presidente da direção.

7- Compete aos secretários redigir as atas das reuniões ou, havendo apenas assuntos correntes, breves relatos sumários das questões tratadas, sob orientação do presidente e/ou vice-presidente, preparar e arquivar o expediente da direção; coadjuvar o vice-presidente ou substituí-lo nas suas faltas e, juntamente com os outros vogais, realizar as tarefas ou ações distribuídas pela direção ou seu presidente.

#### Artigo 18.º

##### (Conselho fiscal)

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, que entre si elegerão o presidente, dando desse facto conhecimento à direção e à mesa da assembleia da geral.

2- O conselho fiscal decidirá validamente se estiverem presentes pelo menos dois, tendo o presidente voto de qualidade;

3- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, no final de cada quadrimestre, a contabilidade do sindicato e fazer um relatório resumido, que apresentará à direção;

- b) Apreciar e dar parecer sobre o relatório de contas apresentado pela direção, bem como sobre o seu orçamento anual ou sobre orçamentos suplementares;
- c) Assistir às reuniões da direção e do conselho geral para as quais for convocado, sem direito a voto;
- d) Dar informações e pareceres, em assuntos da sua especialidade, que lhe forem solicitados pela direção;
- e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato sempre que isto lhe seja solicitado;
- f) Requerer ao presidente da mesa da assembleia a convocação desta sempre que tome conhecimento de qualquer irregularidade grave na gestão financeira do sindicato.

#### Artigo 19.º

##### (Conselho geral)

1- O conselho geral, além das demais competências atribuídas por estes estatutos ou regulamento interno, é sobretudo o órgão consultivo da direção, que reunirá sempre que convocado a pedido desta, por iniciativa do seu presidente, por requerimento de metade dos seus membros ou pelas tendências, conforme o previsto nestes estatutos ou regulamentos internos.

2- O conselho geral é composto:

- a) Pelo presidente da assembleia geral, que a ele presidirá;
- b) Pelo presidente da direção;
- c) Por três sócios designados pela direção;
- d) Por três delegados sindicais indicados pelo colégio destes;
- e) Por um sócio indicado por cada tendência (se existir), no máximo de três; se forem mais as tendências, estas deverão escolher os seus representantes no conselho geral, por consenso ou, na falta de consenso, um por cada tendência, em sistema de rotatividade, iniciada pela ordem da respetiva constituição.

3- Se convidados, poderão assistir, sem direito a voto, outros membros dos órgãos eleitos.

4- O conselho geral, que funcionará e deliberará validamente com metade dos seus membros em efetividade de funções, tendo o seu presidente voto de qualidade em caso de empate, elegerá um ou dois secretários para coadjuvar o seu presidente e elaborar as atas das reuniões.

#### Artigo 20.º

##### (Tendências sindicais)

1- O SITEU reconhece o direito dos sócios, no mínimo dez, se constituírem como tendência definida com referência a determinada, distinta ou diferente expressão de corrente sindical, cumprindo-se assim o previsto no número 2, alínea e) de artigo 55 da Constituição da República Portuguesa e no número 2 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

2- A constituição de cada tendência é feita mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da assembleia geral, assinada por todos os sócios que a integrem, na qual informem a designação da tendência e o símbolo, que porventura adotem; quais os princípios ou características específicas que a caracterizam; e qual o nome e qualidade de quem a representa; isto tudo devendo ser aplicado igualmente sempre que haja modificações ou alterações futuras da tendência.

3- Cada tendência constituída adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que entenda mais adequado, respeitando e cumprindo os estatutos do SITEU e acatando as deliberações legítimas dos órgãos sindicais eleitos.

4- Cada tendência constituída tem direito a utilizar as instalações do sindicato para as suas reuniões, bastando para tal comunicar por escrito à direção, com antecedência mínima de 72 horas; no caso das instalações se encontrarem indisponíveis na hora indicada para a reunião, a direção dará conhecimento ao representante da tendência e proporá outra data em que as instalações estejam livres.

5- Cada tendência, além dos demais direitos e competências previstas nestes estatutos, tem ainda o direito de apresentar listas aos órgãos eletivos e de apresentar propostas de alteração dos estatutos, inclusive para prever o reforço ou ampliação do seu papel nos órgãos e na ação sindical;

6- Cada tendência poderá divulgar os seus pontos de vista aos associados.

7- Cada tendência tem direito de requerer a convocação do conselho geral, indicando os pontos da ordem de trabalhos que quer que sejam nele analisados.

8- Cada tendência, só por si ou conjuntamente com outras, pode propor ao conselho geral e/ou à assembleia um regulamento para ampliação dos seus próprios direitos de intervenção sindical.

9-O mandato das tendências cessa com a realização das eleições gerais para os órgãos do SITEU, sem prejuízo de se reconstituírem logo de seguida nos termos destes estatutos.

#### Artigo 21.º

##### (Dos delegados sindicais)

1-Os delegados sindicais, por iniciativa da direção, serão eleitos, por local de trabalho ou por área geográfica, nos termos de regulamentos internos, quando existam, sempre com respeito pelas normas legais aplicáveis e com respeito por estes estatutos.

2-O mandato dos delegados sindicais caducará com as eleições gerais dos órgãos eletivos do sindicato, sem prejuízo de poderem ser confirmados nos cargos pela direção para continuarem em funções até completarem os quatro anos de mandato ou até serem substituídos por nova eleição.

3-O conjunto dos delegados ou o número dos seus representantes por eles eleitos, nos termos de regulamento interno, constituem o colégio dos delegados sindicais, que, em colaboração com a direção, proporão e aprovarão o regulamento interno do seu funcionamento.

4-O colégio dos delegados sindicais reunirá com a direção, a seu pedido ou por iniciativa desta, sempre que se justifique.

### CAPÍTULO VI

#### Assembleia e processo eleitorais

#### Artigo 22.º

##### (Assembleia e processo)

1-A assembleia eleitoral será convocada com pelo menos 30 dias de antecedência.

2-Com a mesma antecedência, a mesa afixará os cadernos eleitorais na sede e delegações do sindicato (quando existam), podendo qualquer sócio, no prazo dos dez dias subsequentes, reclamar de eventuais irregularidades ou omissões, que a mesa da assembleia apreciará em igual prazo, informando o reclamante.

3-Só constarão dos cadernos eleitorais os sócios com capacidade eleitoral.

4-O aviso convocatório especificará o prazo para apresentação de listas e respetivas linhas programáticas.

5-A organização do processo eleitoral compete à mesa, que se fará assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

6-A mesa verificará a regularidade das candidaturas e, em caso de irregularidade, notificará, no prazo de 48 horas, o mandatário da lista para a correção necessária, concedendo-lhe igual prazo para a regularização.

7-Além dos efetivos com indicação dos cargos, cada lista terá de incluir obrigatoriamente um igual número de suplentes.

8-Cada lista conterà o nome completo e o número de sócio dos candidatos, bem como as linhas programáticas da candidatura.

9-De acordo com a direção e dentro das possibilidades financeiras, a mesa atribuirá uma verba a cada lista para a respetiva informação aos sócios ou, havendo recursos disponíveis, serão dados a conhecer aos associados os manifestos eleitorais de cada lista, com respeito pelo que for consensualmente decidido pela mesa e representantes de cada lista.

10-A mesa, com antecedência de pelo menos cinco dias, dará a conhecer aos sócios as listas concorrentes às eleições e respetivas linhas programáticas, bem como a indicação precisa sobre os locais e horários de abertura e encerramento das urnas de voto.

11-A mesa promoverá a elaboração dos boletins de voto, que serão distribuídos no local do ato eleitoral.

12-As listas serão afixadas em cada local de voto.

13-A mesa promoverá a constituição das mesas de voto, credenciando também os representantes indicados pelas listas como delegados em cada mesa.

14-O voto é direito e secreto; não é admitido o voto por procuração; poderá ser realizado o voto por correspondência, com as formalidades acordadas pela comissão de fiscalização abaixo referida; poderá vir a ser instituído o voto eletrónico nos termos a regulamentar pelo conselho geral.

15-Recolhidas em segurança as urnas, será feito, na sede, o apuramento final dos resultados, que será afixado e, depois, dado a conhecer aos associados.

16- Havendo reclamações, estas serão apreciadas e decididas pela comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa e por um representante de cada lista;

17- As disposições dos números anteriores poderão ser alteradas ou complementadas por regulamento interno a aprovar em assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### **Alteração dos estatutos, fusão e dissolução**

#### Artigo 23.º

##### **(Alteração dos estatutos)**

A revisão destes estatutos é da competência exclusiva da assembleia geral e requer o voto favorável, pelo menos, de  $\frac{3}{4}$  dos sócios participantes na reunião.

#### Artigo 24.º

##### **(Fusão ou dissolução)**

1- A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão ou dissolução do SITEU tem de ser feita com a antecedência mínima de 30 dias.

2- A assembleia só pode deliberar se participarem e votarem favoravelmente pelo menos  $\frac{3}{4}$  dos associados.

3- A deliberação da dissolução definirá objetivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato serem distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO VIII

### **Disposições finais e transitórias**

#### Artigo 25.º

##### **(Casos omissos)**

Os casos omissos são resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

#### Artigo 26.º

##### **(Entrada em vigor)**

Os estatutos entrarão em vigor nos termos da lei.

#### Artigo 27.º

##### **(Novas eleições para os corpos sociais)**

Em conformidade com a anterior versão deste artigo 27.º deverão ser realizadas novas eleições para os corpos sociais no prazo de 18 meses a contar da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da versão inicial destes estatutos.

Registado em de 28 maio de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 9 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

## ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de maio 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020.

## Artigo 18.º

## Convocatórias

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de dez dias, no qual se indicará o dia, hora, local da reunião e respetiva ordem do dia, sem prejuízo do disposto no número 3 do presente artigo.

2- Em caso de extrema urgência poderá a assembleia geral ser convocada em prazo inferior ao mencionado no número anterior.

3- Sempre que o associado tenha indicado um endereço de correio eletrónico a utilizar para todas as comunicações da associação, poderão as convocatórias previstas neste artigo serem realizadas por essa via com plenos e totais efeitos legais.

## Artigo 19.º

## Funcionamento

1- (*Idêntico.*)

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocatória, vinte minutos depois da hora marcada para a primeira.

3- (*Idêntico.*)

4- A assembleia-geral poderá ainda ser realizada exclusivamente através de meios de comunicação à distância (videoconferência) ou em modelo misto, presencialmente e por videoconferência, sempre que o presidente da mesa da assembleia-geral ou a direcção da associação assim o solicite ou a maioria dos associados o requeira.

5- Em qualquer modalidade, deverá a associação assegurar participação dos associados, as condições de identificação dos associados e seus representantes, a autenticidade das declarações, a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes e sentido de voto dos mesmos.

6- A assinatura da lista de presenças, a participação e intervenção na assembleia, o exercício do voto por cada associado, serão realizados mediante o cumprimento dos requisitos técnicos e formais que assegurem a certeza, a segurança e idoneidade da assembleia e dos seus documentos de suporte.

7- (*Texto correspondente ao atual número 3 da cláusula 19.º*)

8- (*Texto correspondente ao atual número 4 da cláusula 19.º*)

9- (*Texto correspondente ao atual número 5 da cláusula 19.º*)

10- (*Texto correspondente ao atual número 6 da cláusula 19.º*)

Registado em 28 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 161 do livro n.º 2

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 17 de abril de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2011 e posterior nulidade parcial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2013.

## CAPÍTULO I

**Denominação, sede e fins**

## Artigo 1.º

**Denominação, princípios enformadores e regime jurídico**

A Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo (abreviadamente APAVT) é uma associação patronal, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, criada de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição, organização democrática interna e independência face ao Estado estabelecidos no regime jurídico das associações empresariais, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

§ único. A APAVT rege-se pelos presentes estatutos e demais legislação aplicável, em especial pelos artigos 167.º a 184.º do Código Civil.

## Artigo 2.º

**Âmbito geográfico, sede e formas locais de representação**

A APAVT prossegue o seu objecto em todo o território nacional e tem sede em Lisboa, podendo a todo o tempo criar outras formas locais de representação.

## Artigo 3.º

**Atribuições da APAVT**

1- A fim de prosseguir os seus objectivos de representação interna e externa das agências de viagens, são atribuições da APAVT:

a) Exercer todas as actividades que, no âmbito dos presentes estatutos e da lei, contribuam para o progresso dos seus associados;

b) Promover um activo e sólido espírito de solidariedade e apoio recíprocos entre os seus membros para o exercício de direitos e obrigações comuns;

c) Representar os seus associados junto de quaisquer entidades nacionais, estrangeiras ou internacionais públicas ou privadas, nomeadamente sindicais, em ordem à defesa dos legítimos e específicos interesses dos seus membros e do turismo nacional;

*d)* Promover o estabelecimento de condições e regras a observar no exercício das actividades abrangidas no seu âmbito, por forma a assegurar a normalidade e lealdade de concorrência, bem como o respeito pelos legítimos interesses e direitos dos seus associados;

*e)* Estudar e divulgar as questões do turismo em ordem a uma correcta perspectivação das mesmos, participando activamente na sua resolução;

*f)* Valorizar, pelos meios ao seu alcance, a actividade dos agentes de viagens e turismo, nos seus aspectos moral, social, técnico e económico;

*g)* Promover a coordenação e o incremento das actividades das agências de viagens e turismo portuguesas com as das suas congéneres estrangeiras;

*h)* Estruturar serviços destinados a apoiar e incentivar o desenvolvimento e progresso geral das actividades dos seus associados;

*i)* Prestar aos seus associados, no âmbito das suas actividades, as informações, sugestões e conselhos que lhes possam ser úteis ou lhes sejam solicitados;

*j)* Fomentar, a todos os níveis, nomeadamente através de cursos técnico-profissionais, a formação empresarial e profissional e a qualidade de oferta turística;

*l)* Colaborar na legislação do turismo e das viagens;

*m)* Intervir nos conflitos que surjam entre os seus membros por forma a encontrar soluções de equidade;

*n)* Desenvolver e consolidar entre os associados a solidariedade profissional, tornando-os conscientes dos benefícios de colaborarem no âmbito da sua actividade;

*o)* Intervir em negociações colectivas de trabalho e celebrar as respectivas convenções;

*p)* Promover, participar e representar os associados em organizações, congressos, colóquios, simpósios e outras reuniões, tanto nacionais, como estrangeiras e internacionais;

*q)* Editar publicações, periódicas, gratuitas ou pagas;

*r)* Difundir informações;

*s)* Cooperar com todas as associações patronais, suas uniões, federações e confederações, ou quaisquer outras entidades na área do turismo;

*t)* Adquirir, arrendar ou por qualquer outra forma legal utilizar edifícios, no todo ou em parte, dependências, móveis ou serviços necessários às suas actividades;

*u)* Constituir e administrar fundos;

*v)* Filiar-se em, e ou representar Portugal, organizações estrangeiras ou internacionais que prossigam fins idênticos, semelhantes ou convergentes;

*x)* Representar em juízo os associados sempre que estejam em causa interesses que respeitem ao sector das agências de viagens, mediante deliberação da direcção.

2- Não obstante a sua finalidade não lucrativa, nos termos definidos no corpo do artigo 1.º destes estatutos, a associação, para a realização dos seus fins, poderá participar em actividades acessórias, não proibidas por lei que, directa ou indirectamente, lhe propiciem a captação de fundos para a satisfação das suas necessidades e lhe possibilitem uma mais ampla prestação de serviços aos seus associados.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### Categorias dos associados

1- A APAVT é constituída por um número ilimitado de associados, distribuídos pelas seguintes categorias: efectivos, aliados, honorários, beneméritos e internacionais.

2- Podem ser associados efectivos da APAVT as pessoas singulares ou colectivas que, observado o condicionamento legal, exerçam em Portugal a actividade de agências de viagens e turismo.

3- Poderá ser atribuída a qualidade de associado aliado a entidade que, não se integrando no âmbito definido no número anterior, exerça regularmente actividades de índole turística, bem como, e ainda, aos delegados das agências de viagens estrangeiras legalmente autorizados pelas entidades competentes a exercer a sua actividade em Portugal.

4- Serão associados honorários as pessoas singulares ou colectivas a quem, pela sua relevante acção no turismo e em especial no sector das agências de viagens ou ainda por importantes serviços prestados à APAVT, tenha sido atribuída tal distinção.

5- Serão sócios beneméritos as pessoas jurídicas e outras entidades que dispensam ou tenham dispensado apoio material de reconhecida relevância à APAVT.

6- Integram a categoria de associados efectivos e associados aliados, com todos os direitos e obrigações previstos nos presentes estatutos, as pessoas singulares ou colectivas estrangeiras que exerçam em Portugal ou no território de outro Estado as actividades dos números 2 e 3 e revelem uma intensa ligação com o turismo português.

7- Para os efeitos do disposto no número anterior consideram -se que têm uma intensa ligação com o turismo português as empresas participadas por portugueses embora residentes no estrangeiro, bem como os agentes de viagens portugueses residentes no estrangeiro.

#### Artigo 5.º

##### Processo de aquisição da qualidade de associado

1- A admissão de associados efectivos e aliados é da competência da direcção da APAVT, a requerimento dos interessados, os quais deverão, desde logo, apresentar os documentos comprovativos do exercício legal da sua actividade e, apenas para os associados efectivos, a declaração de cumprimento do código de ética profissional.

2- A atribuição da qualidade de associado honorário e de associado benemérito é da competência exclusiva da direcção da APAVT, sendo tal deliberação inimpugnável.

#### Artigo 6.º

##### Associados e representantes dos associados

1- O exercício dos direitos dos associados que sejam empresas e a sua participação na APAVT só poderão efectuar -se através de pessoa singular que reúna uma das seguintes qualidades: Sócio, gerente ou administrador.

2- No pedido escrito a que se refere o número 1 do artigo anterior os associados identificarão o seu representante efectivo e o(s) seu(s) representante(s) suplente(s) junto da APAVT.

3- Salvo indicação expressa em contrário por parte do associado, o exercício de direitos e a participação no funcionamento da associação por parte de um representante suplente vinculam, estatutária e legalmente, a associada sua representada como se do representante efectivo se tratasse.

4- Cessará a representação quando os representantes indicados deixem de preencher os requisitos enunciados no número 1 e outros que os preencham sejam indicados por escrito à APAVT para os substituir.

5- Independentemente do preceituado no número 4 deste artigo, os associados devem proceder à indicação por escrito das pessoas que os representam na associação, logo que se verifiquem alterações.

6- É do conhecimento officioso da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral, consoante os casos, podendo decidir em conformidade, a falta de poderes de representação a que se refere este artigo, no caso de o associado não ter fornecido atempadamente à APAVT os documentos comprovativos de tal qualidade.

7- O exercício dos direitos dos associados que sejam pessoas singulares só poderão efectuar-se através dos próprios ou das pessoas indicadas aquando da inscrição, aplicando-se, com as necessárias alterações, o disposto nos números 3 a 5 do presente artigo.

#### Artigo 7.º

##### Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito, se o seu estatuto não estiver suspenso, salvo o disposto no número 2 deste artigo;
- c) Requerer a convocação de assembleias gerais nos termos estabelecidos nos presentes estatutos;
- d) Obter o patrocínio da associação na defesa dos seus legítimos direitos desde que sejam comuns a todos os associados, cabendo à direcção a atribuição dessa qualidade, sendo tal deliberação inimpugnável.
- e) Dirigir propostas e sugestões à direcção;
- f) Beneficiar dos serviços e apoio da APAVT;
- g) Examinar as contas associativas e a correspondência dos lançamentos com os documentos que os justifiquem;
- h) Interpor recurso para a assembleia geral do indeferimento das reclamações que apresentem à direcção.

2- Os direitos consignados nas alíneas a), b), c), g) e h) do número 1 deste artigo só podem ser exercidos pelos sócios efectivos.

3-O exame a que se refere a alínea *g*) do número anterior só poderá ter lugar após o recebimento de convocação da assembleia geral que deva apreciar as contas associativas.

4-É de oito dias o prazo para exercer o direito consignado na alínea *h*) do número 1 deste artigo, contados desde a data em que o associado tome conhecimento da deliberação impugnada.

#### Artigo 8.º

##### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

*a*) Cumprir o preceituado nos estatutos e regulamentos internos da associação e acatar as deliberações dos seus órgãos;

*b*) Pagar pontualmente a jóia de inscrição e a quota mensal devida pela sede e por cada uma das suas filiais, previstas no orçamento e deliberadas em assembleia geral que o aprove;

*c*) Prestar à direcção as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados para completa realização dos fins da associação quando tal não afecte o núcleo de informações de carácter confidencial de cada associado;

*d*) Comparecer às assembleias gerais e outras reuniões para que forem convocados;

*e*) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

*f*) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos e desempenhar as funções que lhes couberem nas comissões para que forem designados;

*g*) Cumprir pontualmente as decisões proferidas pelo provedor do cliente da APAVT.

#### Artigo 9.º

##### Da perda da qualidade de associado

1-Perdem a qualidade de associado os membros que:

*a*) Deixarem de preencher os requisitos do artigo 4.º;

*b*) Tendo em atraso mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo de 30 dias contado da data em que para tal tenham sido notificados por carta registada;

*c*) Pela gravidade do seu comportamento seja aplicada a sanção de exclusão;

*d*) Apresentem a sua exoneração;

*e*) Não cumprirem as decisões do provedor do cliente da APAVT.

2-As situações previstas nas alíneas *a*) e *c*) do número anterior são da competência da direcção, impondo-se como formalidade essencial a prévia instauração de processo disciplinar para a sanção de exclusão.

3-Das deliberações da direcção das quais resulte a perda da qualidade de associado, salvo por falta de pagamento de quotas ou por incumprimento das decisões do provedor, as quais são irrecorríveis, cabe recurso para a assembleia geral, de harmonia com o número 4 do artigo 7.º

4-O associado poderá retirar-se a todo o tempo, caso o deseje, mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

5-A perda da qualidade de associado extingue todos os vínculos de natureza pessoal e patrimonial entre o associado e a APAVT.

#### Artigo 10.º

##### Suspensão

1-O estatuto de associado será suspenso por deliberação da direcção como sanção adequada à violação dos deveres estatutários.

2-Compete também à direcção o decretamento da suspensão preventiva após a instauração do procedimento disciplinar sempre que a gravidade da conduta do associado e o perigo da continuação da violação dos deveres estatutários o aconselhem.

3-A instauração do procedimento disciplinar, ainda que acompanhado de suspensão preventiva, não confere ao associado direito a qualquer indemnização, podendo a expensas e solicitação daquele proceder-se a adequada publicitação da deliberação absolutória.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos da associação

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Artigo 11.º

##### Órgãos associativos

São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

###### Artigo 12.º

##### Eleição, duração do mandato e reelegibilidade

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos para exercer mandato pelo período de três anos, a contar do primeiro dia útil imediatamente seguinte ao dia da eleição.

2- Nenhum associado poderá ser eleito para o exercício simultâneo de mais de um cargo social.

3- A investidura no exercício de funções é *ipso jure* a proclamação dos resultados previstos na alínea *d*) do número 2 do artigo seguinte, devendo ser titulada por auto de posse a lavrar no livro respectivo e a subscrever pelos eleitos.

4- A investidura a que se refere o número anterior é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício, considerando-se como tal o do mandato cessante.

###### Artigo 13.º

##### Data das eleições

1- As eleições dos membros dos órgãos da associação terão lugar no último bimestre do ano em que finde o mandato.

2- O processo eleitoral compreenderá:

- a) O recenseamento;
- b) A apresentação de candidaturas;
- c) O acto eleitoral;
- d) A proclamação dos resultados;
- e) As reclamações e os recursos.

###### Artigo 14.º

##### Fases do processo eleitoral

1- O recenseamento é a relação das pessoas que, sendo associados efectivos, não estejam suspensos dos seus direitos.

2- A apresentação de candidaturas incumbe em primeiro lugar aos associados e em segundo lugar à direcção, nos termos do regulamento eleitoral, e a aceitação delas à mesa da assembleia geral.

3- A proclamação dos resultados do escrutínio incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral.

4- De todas as decisões e deliberações inseridas no processo eleitoral poderá qualquer associado reclamar e recorrer.

###### Artigo 15.º

##### Regulamento Eleitoral

Em Regulamento Eleitoral, a aprovar pela assembleia geral, disciplinar-se-á especificamente o processo eleitoral, nos seus trâmites e nos seus prazos.

## Artigo 16.º

### Extensão do mandato

1-Findo o período dos respetivos mandatos, os membros eleitos, se for caso disso, manter-se-ão, para todos os efeitos, pelo prazo máximo de seis meses, no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

2-Findo o prazo referido no número anterior, a gestão corrente da associação será exercida por uma comissão de gestão composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal cessantes que deverá convocar uma assembleia geral com vista à dissolução da associação, nos termos do disposto no artigo 50.º dos presentes estatutos.

3-Os associados eleitos para preencher as vagas que se verificarem no decurso de um mandato terminam o seu mandato no fim desse período.

## Artigo 17.º

### Diligência e assiduidade no exercício dos cargos

1-Os eleitos devem exercer os respectivos cargos com zelo e assiduidade.

2-É infracção ao número anterior a não presença em 5 reuniões consecutivas ou 12 interpoladas do órgão directivo, salvo quando seja justificada fundamentadamente e a justificação aceite, podendo a não aceitação ser objecto de recurso para a assembleia geral.

3-A infracção prevista no número anterior tem por efeito a perda do mandato, a declarar por deliberação da direcção.

## Artigo 18.º

### Vacatura

1-Sempre que haja necessidade de um membro suplente preencher uma vaga, será chamado automaticamente à efectividade o membro pela ordem em que figurou na respectiva lista.

2-No caso de não haver suplentes e se tal for entendido necessário pelos restantes membros do órgão, far-se-á eleição suplementar para preenchimento da vaga.

## Artigo 19.º

### Gratuidade dos cargos sociais

1-Salvo decisão em contrário da assembleia geral tomada por maioria simples todos os cargos são exercidos gratuitamente, sem prejuízo do pagamento que seja devido aos seus titulares por despesas de transportes e outras despesas inerentes ao exercício dos cargos, desde que devidamente justificadas.

2-As condições de atribuição da remuneração serão definidas na assembleia geral referida no número anterior.

## Artigo 20.º

### Princípio do voto igualitário

Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus titulares tem direito a um voto, cabendo ao respectivo presidente voto de qualidade.

## Artigo 21.º

### Destituição de corpos sociais

1-Os corpos sociais da associação podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2-A assembleia geral que vise a destituição de todos ou de cada um dos corpos sociais será convocada especificamente para esse fim, a pedido de, pelo menos, um terço do número total de associados no pleno gozo dos seus direitos.

3-Para destituição dos corpos sociais em exercício é necessário que em tal sentido vote a maioria absoluta dos associados representados na assembleia, não podendo no entanto e em caso algum o número total de votos favoráveis à destituição ser inferior a um terço do número total de associados no pleno gozo dos seus direitos.

4-À assembleia que destituir a direcção e ou o conselho fiscal compete eleger simultaneamente uma comissão directiva provisória de cinco membros e uma comissão de fiscalização também provisória de três

membros, às quais incumbirá respectivamente gerir os assuntos correntes da associação e fiscalizá-la até à realização de novas eleições.

5- As novas eleições terão lugar dentro do prazo máximo de 60 dias contados a partir da data da realização da assembleia prevista no número 1 do presente artigo.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 22.º

##### Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos sociais e as suas deliberações, quando tomadas nos termos dos presentes estatutos e da lei, são para todos obrigatórias.

#### Artigo 23.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

*a)* Eleger de entre os associados efectivos na plenitude dos seus direitos sociais os membros da respectiva mesa, da direcção e do conselho fiscal, bem como proceder à sua destituição, em ambos os casos por votação secreta;

*b)* Definir as linhas fundamentais de actuação da associação no que toca à política do turismo, económica e social, de harmonia com os legítimos interesses dos associados, no quadro de finalidades previstas nos estatutos;

*c)* Fixar, sob proposta da direcção, os quantitativos das jóias e quotas a pagar pelos associados;

*d)* Aprovar, durante o último trimestre de cada ano, o orçamento para o ano seguinte;

*e)* Discutir e votar, até 30 de abril de cada ano, o relatório e contas da direcção, que lhe deverão ser apresentados acompanhados do respectivo parecer do conselho fiscal;

*f)* Aprovar o regulamento eleitoral e os regulamentos internos da associação, bem como outros actos, trabalhos ou propostas que sejam submetidos à sua apreciação;

*g)* Deliberar sobre alterações aos presentes estatutos e resolver os casos omissos;

*h)* Deliberar sobre os recursos que lhe sejam interpostos nos termos dos presentes estatutos;

*i)* Apreciar os actos dos restantes órgãos sociais;

*j)* Deliberar sobre a dissolução da associação e o destino dos seus bens;

*l)* Deliberar sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;

*m)* Exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos, pela lei e pelos regulamentos da associação, bem como tomar todas as deliberações que forem julgadas convenientes e necessárias para a completa e eficaz realização dos fins da associação;

*n)* Autorizar a associação a demandar os membros dos corpos sociais por actos praticados no exercício das suas funções;

*o)* Discutir e votar propostas da direcção, do conselho fiscal ou de qualquer associado nos termos dos presentes estatutos;

*p)* Autorizar a direcção, ouvido o conselho fiscal, a contrair empréstimos.

#### Artigo 24.º

##### Competência e composição da mesa da assembleia geral

1- Os trabalhos da assembleia geral serão dirigidos, orientados e disciplinados por uma mesa composta por quatro membros eleitos, que desempenharão as funções de presidente, vice-presidente, 1.º secretário e 2.º secretário.

2- Na ausência do presidente da mesa ou nos seus impedimentos temporários, este será substituído por qualquer dos restantes membros da mesa, pela ordem indicada no número anterior.

3- Faltando todos os membros da mesa, a assembleia escolherá de entre os presentes aquele que assumirá a presidência, bem assim como dois secretários, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião, não podendo a escolha recair em associados que exerçam funções em qualquer outro órgão da associação.

4- Compete à mesa, para além da direcção, orientação e disciplina dos trabalhos, deliberar sobre os protestos e reclamações respeitantes aos actos eleitorais, em conformidade com o regulamento eleitoral, sem prejuízo de recurso nos termos legais.

#### Artigo 25.º

##### Atribuições do presidente

1- Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir o funcionamento da assembleia;
- b) Assinar as actas com os restantes membros da mesa presentes na assembleia geral;
- c) Dar posse aos membros dos corpos sociais eleitos;
- d) Rubricar todos os termos de abertura e de encerramento dos livros de actas da associação;
- e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;
- f) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

2- O presidente da mesa da assembleia geral poderá assistir às reuniões da direcção da associação, mas sem direito de voto.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano: uma no último trimestre do ano, para apreciar e aprovar o orçamento para o ano seguinte, e outra no primeiro quadrimestre do ano, para discutir e votar o relatório e contas de gerência do ano anterior.

2- A assembleia que tenha por objecto eleger os órgãos sociais realizar-se-á até 15 de dezembro do ano imediatamente anterior ao início do triénio subsequente.

3- A assembleia geral reunirá extraordinariamente a requerimento do presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção.

4- A assembleia geral reunirá também extraordinariamente a pedido de 10 % ou 200 dos seus associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

5- Dos requerimentos referidos nos números anteriores serão sempre expressamente indicados os assuntos que se pretendem tratar.

6- Os pedidos de convocação de reuniões extraordinárias são dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, dele devendo constar a matéria a inserir na ordem de trabalhos.

7- O presidente convocará a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento.

#### Artigo 27.º

##### Convocatória

1- As assembleias gerais, ordinárias e extraordinárias, serão convocadas pelo presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % dos associados ou no mínimo por 200 associados.

2- A convocação será feita por meio de ofício-circular, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos e expedido com antecedência mínima de 20 dias.

3- A convocação deverá ser publicada com a antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos.

4- Não podem ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos.

5- Da acta das reuniões deverá constar o relato circunstanciado dos trabalhos e indicação precisa das deliberações tomadas e do número de associados participantes.

#### Artigo 28.º

##### Quórum constitutivo e deliberativo

1- A assembleia geral só poderá funcionar validamente, em primeira convocatória, se à hora marcada para a reunião estiverem representados, pelo menos, metade dos votos dos associados.

2- Não se verificando as condições referidas no número anterior, poderá a assembleia funcionar, com qualquer número de votos de associados presentes ou representados, meia hora depois.

3- Nos casos em que a assembleia tenha sido convocada a requerimento de associados, nos termos do número 4 do artigo 26.º, só poderá funcionar validamente, mesmo em segunda convocação, se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

#### Artigo 29.º

##### **Deliberações, maioria absoluta e qualificada**

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados representados.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior:

a) As deliberações que tenham por objecto alterações dos estatutos, que deverão resultar de manifestação expressa da vontade de três quartos do número de votos dos associados presentes ou representados;

b) As deliberações que tenham por objecto a dissolução da associação, que deverão resultar da manifestação expressa da vontade de três quartos do número de votos de todos os associados.

3- A cada associado efectivo correspondem os seguintes votos:

a) Associados com antiguidade de inscrição até 5 anos - Um voto;

b) Associados com antiguidade de inscrição de mais de 5 anos até 10 anos - Três votos;

c) Associados com antiguidade de inscrição de mais de 10 anos - Cinco votos.

4- Só poderão exercer o direito de voto previsto neste artigo os associados que, à data do exercício desse direito, tenham as suas quotas em dia e não se encontrem suspensos.

#### Artigo 30.º

##### **Forma de votação e impedimento de voto**

1- As votações serão por voto secreto, nominais ou por levantados ou sentados.

2- As votações para eleição e destituição dos corpos sociais serão sempre por voto secreto.

3- Só se procederá à votação nominal quando o requerer qualquer dos associados presentes e a assembleia o aprovar.

4- Para além do previsto no número 2 do presente artigo, em casos especiais pode também a assembleia decidir que a votação seja feita por escrutínio secreto.

5- Só se admitirão declarações de voto quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa para constarem da ata.

6- É permitida a delegação de voto, não podendo, porém, cada associado representar em assembleia geral mais de um outro membro e cada votante aceitar mais de um mandato.

7- O mandato a que se refere o número anterior deverá assumir a forma escrita, podendo ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral até à hora do início da mesma.

8- O associado encontrar-se-á numa situação de impedimento de voto sempre que por si ou como representante de outrem exista conflito de interesses entre ele e a associação, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes ou com empresa de que tenha sido sócio, acionista ou membro dos corpos sociais.

### SECÇÃO III

#### **Da direcção**

#### Artigo 31.º

##### **Composição**

1- A representação e gestão da associação são confiadas a uma direcção composta por sete membros efectivos e três substitutos, eleitos pela assembleia geral de harmonia com a lista submetida a votação.

2- Os membros efectivos figurarão na lista pela seguinte ordem: presidente, três vice-presidentes, tesoureiro e dois vogais.

3- Nos seus impedimentos temporários o presidente da direcção será substituído por um dos vice-presidentes a designar na primeira reunião posterior às eleições.

4- Se houver vacatura do cargo de presidente este será preenchido pelo 1.º vice-presidente comunicando imediatamente a nova designação do elenco directivo ao presidente da mesa da assembleia geral.

## Artigo 32.º

## Competência

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em juízo ou fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Admitir, suspender e demitir os empregados da associação, bem como fixar as suas remunerações e outros benefícios;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições dos presentes estatutos, dos regulamentos internos que forem aprovados, as deliberações da assembleia geral, bem como a demais legislação aplicável;
- e) Deliberar sobre os pedidos dos candidatos a associados, ordenar o cancelamento da inscrição de associados e promover a instauração de inquéritos e processos disciplinares, directamente ou por delegação, aplicando, se for caso disso, as correspondentes sanções;
- f) Elaborar anualmente o relatório e as contas de gerência e apresentá-las à assembleia geral juntamente com o parecer do conselho fiscal, bem como os planos de actividade, orçamento ordinário e suplementares;
- g) Submeter à assembleia geral e ao conselho fiscal os assuntos sobre os quais estes órgãos se devam pronunciar;
- h) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho;
- i) Deliberar e aprovar a criação de formas locais de representação onde se mostre mais conveniente para a prossecução dos seus objectivos;
- j) Deliberar e aprovar a integração em uniões, federações, confederações ou outros organismos nacionais ou internacionais da especialidade;
- l) Propor à assembleia geral alterações aos estatutos;
- m) Requerer aos presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal a convocação de reuniões extraordinárias destes órgãos sempre que julgue conveniente;
- n) Organizar e manter actualizado o registo de associados;
- o) Elaborar os cadernos eleitorais;
- p) Deliberar e aprovar a criação dos capítulos no estrangeiro;
- q) Nomear comissões para o estatuto de quaisquer assuntos ou desempenho de tarefas específicas de interesse para a associação;
- r) Aceitar donativos, fundos e legados que venham a ser atribuídos à associação;
- s) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens da associação, mediante prévia autorização da assembleia geral, desde que se trate de bens imóveis;
- t) Conceder, mediante regulamento próprio, distinções honoríficas a pessoas singulares ou colectivas que hajam prestado serviços relevantes no sector do turismo e atribuir a qualidade de honorários aos associados efectivos ou aliados que procedam por forma a merecer a distinção, bem como retirar tal qualidade quando o merecimento cesse;
- u) Elaborar os regulamentos internos;
- v) Aprovar as normas de funcionamento e organização das delegações;
- x) Praticar todos ou quaisquer actos considerados necessários à realização dos fins da associação e defesa do sector do turismo e ainda os que respeitem à defesa e salvaguarda dos seus direitos e interesses e os dos seus membros.

## Artigo 33.º

## Reuniões

- 1- A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente ou por três dos seus membros.
- 2- As reuniões só podem ter carácter deliberativo quando estiver presente a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações da direcção serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.
- 4- Em caso de empate, o presidente, ou quem o substituir, tem voto de qualidade.
- 5- De todas as reuniões serão elaboradas, em livro próprio, as respectivas actas, que deverão ser assinadas por todos os presentes.

## Artigo 34.º

### Vinculação e delegação de funções

1-Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois dos membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser a do presidente ou a do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

2-Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro membro da direcção ou pelo diretor executivo.

## Artigo 35.º

### Responsabilidade dos membros da direcção

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados em violação de disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não participarem na reunião ou manifestarem a sua discordância devidamente documentada na acta.

## Artigo 36.º

### Limitação da competência da direcção

Logo que conhecido o resultado da votação e até à tomada de posse dos novos corpos sociais, ficam limitados os poderes da direcção cessante a actos de mera gestão, sendo-lhe correspondentemente vedada a admissão de pessoal ainda que a termo, o seu despedimento, aumento de salários ou de honorários, renegociações de contratos, bem como quaisquer despesas extraordinárias.

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscal

## Artigo 37.º

### Composição

1-O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais, todos eleitos pela assembleia eleitoral.

2-Para além dos membros efectivos do conselho fiscal, será também eleito um membro suplente.

## Artigo 38.º

### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente e sempre que o entenda conveniente, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- d) Fiscalizar os actos da direcção, podendo para tanto comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da associação;
- e) Escolher conjuntamente com a direcção o auditor de contas sempre que tal actividade se mostre conveniente, sem embargo de a mesma dever ocorrer logo após a tomada de posse.

## Artigo 39.º

### Reuniões

1-O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente segundo a convocação do seu presidente, da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da associação ou da mesa da assembleia geral.

2-As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3-O presidente do conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção, tomando parte na discussão dos assuntos, mas sem direito a voto.

## CAPÍTULO IV

### Das delegações e capítulos

#### Artigo 40.º

##### Pressupostos e objectivos

Sempre que as condições de desenvolvimento turístico o aconselhem e com vista a garantir uma acção que dê eficaz cobertura a todo o território onde a associação tenha associados, poderão ser criadas delegações ou capítulos.

#### Artigo 41.º

##### Criação

A criação de delegações ou capítulos depende de deliberação da direcção, à qual cumpre aprovar as normas gerais de funcionamento.

## CAPÍTULO V

### Do regime disciplinar

#### Artigo 42.º

##### Infracção disciplinar

1- Constitui infracção disciplinar a conduta do associado que viole os seus deveres impostos por lei, pelos estatutos, pelo código de ética profissional e pelos regulamentos internos da APAVT ou que se traduza no desrespeito das deliberações dos órgãos da associação.

2- O não cumprimento das decisões do provedor do cliente constitui infracção disciplinar grave.

#### Artigo 43.º

##### Penas

1- Às infracções disciplinares são aplicadas consoante a gravidade dos comportamentos as seguintes penas:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa de 250,00 € a 5000,00 €;
- d) Suspensão;
- e) Expulsão.

2- A pena de expulsão apenas será aplicável aos casos de grave violação dos deveres fundamentais do associado, nomeadamente o não cumprimento das decisões do provedor do cliente ou do código de conduta.

#### Artigo 44.º

##### Processo disciplinar

1- Nenhuma pena será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar a sua defesa por escrito no prazo de 10 dias e sem que dela e das provas produzidas quando apresentadas tempestivamente a direcção haja tomado conhecimento.

2- As notificações deverão ser feitas pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

3- O disposto no número 1 do presente artigo não se aplica à pena de expulsão decorrente da falta de pagamento de quotas e de incumprimento das decisões do provedor do cliente, que operam automaticamente após deliberação da direcção e comunicação ao associado.

#### Artigo 45.º

##### Recurso para a assembleia geral

1- Das decisões da direcção que apliquem sanção mais grave do que a prevista na alínea a) do número 1 do artigo 43.º cabe recurso para a assembleia geral, salvo a aplicação da pena de expulsão por falta de pagamento de quotas e por incumprimento das decisões do provedor, as quais são irrecorríveis.

2- Os recursos terão de ser interpostos no prazo de oito dias contados a partir da notificação da decisão.

## CAPÍTULO VI

### Dos meios financeiros

#### Artigo 46.º

##### Contas

- 1- A contabilidade da associação é referida a anos e o seu início e fecho reportam-se ao ano civil.
- 2- As contas de gerência e o respectivo relatório devem ser submetidos a parecer do conselho fiscal e votados na assembleia geral ordinária.

#### Artigo 47.º

##### Receitas

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas da associação;
- b) O produto do pagamento de serviços prestados pela associação;
- c) Os juros dos fundos capitalizados e o produto de bens próprios;
- d) Os valores que, por força da lei, regulamento, disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;
- e) As contribuições, regulares ou não, de quaisquer empresas, organizações ou entidades;
- f) Os rendimentos ou receitas eventuais e quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- g) Quaisquer outras receitas não proibidas por lei nem contrárias aos presentes estatutos.

#### Artigo 48.º

##### Fundo de reserva

Do saldo da gerência será deduzida a percentagem de 10 % para constituição do fundo de reserva que será utilizado na cobertura de eventuais prejuízos ou em quaisquer outros fins que forem deliberados em assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais e transitórias, dissolução e liquidação

#### Artigo 49.º

##### Dissolução e liquidação

- 1- A APAVT só poderá ser dissolvida em reunião de assembleia geral expressamente convocada para o efeito e mediante o voto favorável de, pelo menos, o número de associados estipulado no artigo 29.º, número 2, alínea b), dos presentes estatutos.
- 2- Para o efeito do disposto no número anterior não é admitido o voto por procuração.
- 3- A assembleia geral em que for deliberada a dissolução da APAVT decidirá do destino a dar ao seu património e elegerá os respectivos liquidatários.

#### Artigo 50.º

##### Prazos

Na contagem dos prazos previstos nos presentes estatutos contam-se sábados, domingos e feriados, regendo em tudo o mais o artigo 279.º do Código Civil.

## **Regulamento Eleitoral**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Artigo 1.º**

###### **Eleições gerais e suplementares**

- 1- As eleições associativas subordinam-se às normas estatutárias e às do presente regulamento.
- 2- As eleições são gerais e suplementares.
- 3- As eleições gerais terão como objetivo a designação dos órgãos associativos para substituir os cessantes, quer no caso de termo de mandato, quer no de destituição, quer ainda em caso de renúncia que determine a realização de eleições gerais.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo 50.º deste regulamento, as eleições suplementares visarão o preenchimento de vagas abertas por cessação de funções de membros dos órgãos associativos.

##### **Artigo 2.º**

###### **Calendário eleitoral**

As eleições obedecerão a calendário a fixar pela mesa da assembleia geral de acordo com o preceituado nos estatutos.

### **CAPÍTULO II**

#### **Recenseamento**

##### **Artigo 3.º**

###### **Âmbito**

Sem prejuízo do disposto no artigo 50.º deste regulamento, o recenseamento incluirá os associados que, à data de 1 de setembro do ano em que se realizam as eleições, estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos.

##### **Artigo 4.º**

###### **Elaboração**

Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral promover a elaboração do recenseamento e assegurar-se do conhecimento dele pelos associados.

##### **Artigo 5.º**

###### **Elementos obrigatórios**

O recenseamento consistirá na enunciação dos associados com indicação de:

- a) Número de sócio;
- b) Nome, morada, firma ou denominação social e sede;
- c) Identidade dos representantes, no caso de pessoas colectivas;
- d) Identidade dos representantes das pessoas singulares se estas os tiverem indicado nos termos dos estatutos.

##### **Artigo 6.º**

###### **Livro**

1- A enunciação em que o recenseamento consiste, nos termos do artigo anterior, será guardada informativamente com termo de abertura e encerramento por assinatura digitalizada e guardada em pasta própria nos arquivos electrónicos da associação e destinado a conter os sucessivos recenseamentos que venham a ser elaborados.

2- Cada recenseamento será aberto e fechado pelo presidente da mesa da assembleia geral e pelo secretário-geral da associação.

3- A seguir a cada recenseamento serão mencionadas no livro respectivo, pela secretaria, as ocorrências que lhe respeitem e consistam, nomeadamente em reclamações apresentadas, recursos interpostos e as deliberações tomadas sobre umas e outras.

#### Artigo 7.º

##### **Publicidade**

Por circular será dado conhecimento a cada associado de que o recenseamento está patente para exame no sítio da APAVT.

#### Artigo 8.º

##### **Inexactidões**

Expedida a circular poderá qualquer associado apresentar, por escrito e no prazo de 15 dias após a data da circular, reclamação com fundamento em inclusão ou omissão indevidas.

#### Artigo 9.º

##### **Ausência de reclamações**

Não havendo reclamação considera-se definitivo o recenseamento.

#### Artigo 10.º

##### **Deliberação sobre as reclamações**

Havendo reclamações, a deliberação sobre estas, que deverá ser tomada no prazo de cinco dias a contar da apresentação da reclamação, torna definitivo o recenseamento na própria data em que aquela seja tomada.

### CAPÍTULO III

## **Candidaturas**

#### Artigo 11.º

##### **Liberdade de candidatura**

1- Qualquer associado recenseado nas condições dos números 1 e 7 do artigo 6.º dos estatutos, pode ser candidato ao exercício de cargos sociais, entendendo-se por candidato qualquer pessoa singular por si só ou com poderes de representação que, como tal, figure no recenseamento a que se referem as alíneas *c)* e *d)* do artigo 5.º deste regulamento.

2- A mesma pessoa singular ou o seu representante não podem ser eleitas para o exercício simultâneo de mais de um cargo social, ainda que representando diferentes associados.

#### Artigo 12.º

##### **Requisitos**

1- Em número não inferior a 30, poderão os associados inscritos no recenseamento apresentar candidaturas até ao dia 7 do mês de outubro.

2- No mínimo previsto no número anterior incluem-se os próprios candidatos.

#### Artigo 13.º

##### **Apresentação**

1- A apresentação de candidaturas consiste no envio ao presidente da mesa da assembleia geral de carta acompanhada da lista das pessoas singulares elegíveis nos termos do artigo 11.º deste regulamento.

2- A carta a que se refere o número anterior deve conter, no caso de pessoas colectivas, o carimbo e assinatura dos associados proponentes, no caso de pessoas singulares a assinatura das mesmas, e ser acompanhada da lista completa dos candidatos com a identificação e demais elementos mencionados no artigo seguinte.

3-Os documentos referidos no número anterior devem ser recebidos na secretaria da associação até às 18h00 do termo do prazo fixado no artigo anterior.

#### Artigo 14.º

##### **Lista de candidaturas**

A lista de candidaturas deve conter os elementos de identificação previstos no artigo 5.º e a indicação das funções para o exercício das quais os candidatos são propostos.

#### Artigo 15.º

##### **Apreciação das listas**

1-Havendo candidaturas apresentadas, a mesa da assembleia geral, convocada pelo respectivo presidente, reunirá nos oito dias seguintes ao termo do prazo fixado no artigo 12.º deste regulamento para apreciar a regularidade formal da apresentação e a elegibilidade dos candidatos.

2-Se, finda a reunião, os trabalhos não concluírem pela validade de listas de candidatura passíveis de sufrágio, a mesa declarar-se-á em sessão permanente, seguindo-se àquela tantas reuniões quantas as necessárias para o efeito.

3-Das reuniões serão lavrados registos nos termos do disposto no artigo 6.º deste regulamento.

4-No exercício das funções previstas neste artigo e nos seguintes a mesa da assembleia geral poderá requisitar a assistência do consultor jurídico que, se solicitado, deverá emitir pareceres, os quais não serão vinculativos.

#### Artigo 16.º

##### **Da regularidade formal e material das candidaturas**

1-Havendo irregularidades, a mesa convidará o primeiro signatário da carta a que se refere o número 1 do artigo 13.º a proceder em 72 horas à correcção formal da apresentação irregular de candidaturas, havendo nelas deficiências, ou em cinco dias à substituição dos candidatos declarados inelegíveis, se os houver.

2-A correcção e substituição previstas no número anterior deverão constar de documento subscrito por 20 associados devidamente recenseados, 10 dos quais, pelo menos, deverão ser os apresentantes iniciais das candidaturas.

3-Não havendo irregularidades nem ineligibilidades a mesa da assembleia geral declarará aceites as candidaturas, e assim procederá após a correcção e substituição mencionadas nos números anteriores.

4-Decorridos os prazos previstos no número 1 deste artigo sem que durante eles os apresentantes das candidaturas hajam procedido à correcção e ou substituição ali referidas, considerar-se-á a candidatura como não existente.

#### Artigo 17.º

##### **Publicidade das listas e convocação da assembleia eleitoral**

O presidente da mesa da assembleia geral:

a) Promoverá que pela secretaria seja comunicado, via o sítio da APAVT, em [www.apavt.net.pt](http://www.apavt.net.pt), a todos os associados recenseados o teor das listas de candidatos até ao 20.º dia anterior ao da eleição;

b) Convocará a assembleia eleitoral na forma e no prazo previstos no número 2 do artigo 27.º dos estatutos.

#### Artigo 18.º

##### **Contagem dos prazos**

Todos os prazos mencionados neste regulamento contam-se ininterruptamente de harmonia com a regra do artigo 50.º dos estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Acto eleitoral

#### Artigo 19.º

##### Assembleias eleitorais

- 1- Sem prejuízo do disposto número seguinte, haverá apenas uma assembleia eleitoral na sede da associação.
- 2- Para facilitar o exercício do direito de voto dos associados, a mesa da assembleia geral poderá decidir estabelecer outros locais de voto que se revelem necessários para tal desiderato, nas áreas geográficas onde a APAVT tenha delegados.

#### Artigo 20.º

##### Mesas

- 1- Na assembleia eleitoral é constituída uma mesa na sede da associação para promover e dirigir as operações eleitorais.
- 2- A mesa é composta pelo presidente da assembleia geral e por dois dos seus vogais.
- 3- Nas situações previstas no número 2 do artigo anterior, as mesas de voto serão igualmente compostas por três membros, todos associados efetivos, assumindo as funções de presidente o delegado da associação nas áreas geográficas designadas.

#### Artigo 21.º

##### Local de exercício de sufrágio

O direito de voto é exercido:

- a) Na assembleia eleitoral da sede; e
- b) Nas situações previstas no número 2 do artigo 19.º, nos locais de voto definidos pela mesa da assembleia geral, onde apenas poderão exercer o seu direito de voto os associados que tenham sede nas áreas geográficas designadas.

#### Artigo 22.º

##### Delegados das listas

Na assembleia de voto existe um delegado, e respectivo suplente, de cada lista candidata às eleições, não sendo lícita a impugnação das eleições com base na falta de qualquer delegado.

#### Artigo 23.º

##### Permanência na mesa

A mesa, uma vez constituída, não pode ser alterada, salvo caso de força maior. Da alteração e das suas razões é dada conta no *website* da APAVT.

#### Artigo 24.º

##### Poderes dos delegados das listas

Os delegados das listas têm os seguintes poderes:

- a) Ser ouvidos em todas as questões que se suscitarem durante o funcionamento da assembleia de voto, quer durante a votação, quer durante o apuramento;
- b) Assinar a acta, rubricar, selar e lacrar todos os documentos respeitantes às operações eleitorais;
- c) Obter todas as certidões que requererem sobre as operações de votação e apuramento.

#### Artigo 25.º

##### Modalidades do voto

- 1- O exercício do direito de voto consiste na entrega de um boletim de voto e poderá efetivar-se:
  - a) Presencialmente, na assembleia de voto, apresentando o seu documento de identificação ou qualquer outro documento que contenha fotografia atualizada e que seja geralmente utilizado para identificação, ou através

de dois cidadãos eleitores que atestem, sob compromisso de honra, a sua identidade, ou ainda por reconhecimento unânime dos membros da mesa;

- b) Por via eletrónica se e quando essa funcionalidade estiver disponível;
- c) Por correspondência.

2- Nos casos previstos na alínea c) do o número 1 deste artigo, o boletim de voto deve ser encerrado em sobrescrito, acompanhado de carta subscrita pelo votante, endereçada ao presidente da mesa da assembleia geral e deverá dar entrada na secretaria da associação até às 18h00 do dia anterior àquele que tiver sido fixado para o ato eleitoral.

#### Artigo 26.º

##### **Boletins de voto**

Os boletins de voto terão as dimensões de 15 cm por 10 cm, serão em papel branco, não transparente, sem marca ou sinal exterior e conterão, impressos ou dactilografados, cada lista declarada aceite nos termos dos artigos anteriores, identificadas sucessivamente pela ordem de apresentação por uma letra do alfabeto bem como o nome do respectivo candidato a presidente da direcção.

#### Artigo 27.º

##### **Abertura da votação**

Não havendo nenhuma irregularidade, votam imediatamente o presidente, os vogais e os delegados das listas que estiverem presentes.

#### Artigo 28.º

##### **Continuidade das operações eleitorais e encerramento da votação**

1- A assembleia eleitoral funciona ininterruptamente desde a sua abertura às 13h00 até serem concluídas todas as operações de votação e apuramento.

2- A admissão de eleitores na assembleia de voto faz-se até às 18h00, depois desta hora apenas podem votar os eleitores presentes.

3- O presidente declara encerrada a votação logo que tiverem votado todos os eleitores inscritos ou, depois das 18h00, logo que tiverem votado todos os eleitores presentes na assembleia de voto.

#### Artigo 29.º

##### **Proibição de propaganda**

É proibida qualquer propaganda dentro das assembleias eleitorais.

#### Artigo 30.º

##### **Voto em branco ou nulo**

1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido das eleições ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do eleitor.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no número 2 do artigo 25.º

#### Artigo 31.º

##### **Operação preliminar**

Encerrada a votação, o presidente da assembleia procede à contagem dos boletins que não foram utilizados e dos que foram inutilizados pelos eleitores e encerra-os num sobrescrito próprio, que fecha e lacra.

## Artigo 32.º

### Contagem dos votantes e dos boletins de voto

1- Encerrada a operação preliminar, o presidente da assembleia manda contar os votantes pelas descargas efectuadas nos cadernos eleitorais.

2- Concluída essa contagem, o presidente manda abrir a urna, a fim de conferir o número de boletins de voto entrados e, no fim da contagem, volta a colocá-los na mesma.

3- Em caso de divergência entre o número dos votantes apurados nos termos do número 1 e dos boletins de voto contados, prevalece, para efeitos de apuramento, o segundo destes números.

4- É de imediato lavrado termo do número de boletins de voto, o qual fica anexo à acta da assembleia eleitoral.

## Artigo 33.º

### Contagem dos votos

1- O presidente desdobra os boletins, um a um, e anuncia em voz alta qual a lista votada, registando numa folha branca e separadamente, agrupando-os, os votos atribuídos a cada lista, os votos em branco e os votos nulos.

2- Terminada essa operação, o presidente procede à contraprova da contagem, pela contagem dos boletins de cada um dos lotes separados.

3- Os delegados das listas têm o direito de examinar, depois, os lotes dos boletins separados, sem alterar a sua composição, e, no caso de terem dúvidas ou objecções em relação à contagem ou à qualificação dada ao voto de qualquer boletim, têm o direito de solicitar esclarecimentos ou apresentar reclamações ou protestos perante o presidente.

4- Se a reclamação ou protesto não forem atendidos pela mesa, os boletins de voto reclamados ou protestados são separados, anotados no verso, com a indicação da qualificação dada pela mesa e do objecto da reclamação ou do protesto e rubricados pelo presidente e, se o desejar, pelo delegado da lista.

5- A reclamação ou protesto não atendidos não impedem a contagem do boletim de voto para efeitos de apuramento parcial.

6- O apuramento assim efectuado é imediatamente publicado por edital afixado à porta da assembleia de voto, em que se discriminam o número de votos de cada lista, o número de votos em branco e o de votos nulos.

## Artigo 34.º

### Destino dos boletins de voto

1- Os boletins de voto são colocados em pacotes devidamente lacrados e confiados à guarda do presidente da mesa da assembleia geral.

2- Esgotado o prazo para a interposição dos recursos contenciosos ou decididos definitivamente estes, o presidente da mesa da assembleia geral promove a destruição dos boletins.

3- Os boletins de voto nulos e aqueles sobre os quais haja reclamação ou protesto são, depois de rubricados depositados nos arquivos da associação.

## Artigo 35.º

### Actas das operações eleitorais

1- Compete ao secretário proceder à elaboração da acta das operações de votação e apuramento.

2- Da acta devem constar, expressamente ou por documento anexo:

- a) Os números de inscrição no recenseamento e os nomes dos membros da mesa e dos delegados das listas;
- b) A hora de abertura e de encerramento da votação e o local da assembleia de voto;
- c) As deliberações tomadas pela mesa durante as operações;
- d) O número total de eleitores inscritos e o de votantes;
- e) Os números de inscrição no recenseamento dos eleitores que não votaram e dos que votaram por correspondência;
- f) O número e o nome dos eleitores que votaram por correspondência;
- g) O número de votos obtidos por cada lista, o de votos em branco e o de votos nulos;
- h) O número de boletins de voto sobre os quais haja incidido reclamação ou protesto;
- i) As divergências de contagem, se as houver, com indicação precisa das diferenças notadas;
- j) O número de reclamações, protestos e contraprotostos apensos à acta;
- l) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgar dever mencionar.

## Artigo 36.º

### Proclamação dos resultados

Findo o acto eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral que funciona como assembleia de apuramento geral, lavra a respectiva acta. Seguidamente, proclamará os resultados do escrutínio, anunciará os nomes das empresas ou pessoas físicas eleitas e as funções a exercer por estas ou pelos seus representantes e declarará encerrado o acto eleitoral.

## Artigo 37.º

### Acta

A reunião destinada a nela ser lavrada a acta é privada, sem prejuízo do direito dos associados tomarem conhecimento do teor dessa acta, a disponibilizar no sítio da APAVT, na área reservada aos associados.

## Artigo 38.º

### Consultor jurídico

Aplica-se a todo o acto eleitoral, desde o seu início até ao seu termo, o disposto no número 4 do artigo 15.º deste regulamento.

## CAPÍTULO V

### Contencioso eleitoral

## Artigo 39.º

### Competência da mesa eleitoral

No decurso do processo eleitoral incumbe à mesa e ao respectivo presidente, nos termos previstos neste regulamento, superintender em todas as operações e, em especial:

- a) Assegurar a estrita observância das normas legais, estatutárias e regulamentares;
- b) Garantir o exercício do direito de voto a todos os associados com capacidade eleitoral;
- c) Impedir, por todos os meios lícitos, a perda ou restrição da liberdade de voto;
- d) Obstar a quebra do sigilo da votação no que respeita ao direito dos associados a voto secreto.

## Artigo 40.º

### Ordem no acto eleitoral

1- Durante o funcionamento da assembleia eleitoral a mesa tomará, no exercício da competência descrita no artigo anterior, as deliberações necessárias para assegurar que o acto de votar decorra em perfeita ordem e com disciplina, podendo, para o efeito, recorrer à intervenção da autoridade pública.

2- Com ressalva do disposto no número anterior é, porém, vedada à mesa impedir a eleitores o acesso, para exercer o direito de voto, à sala onde decorra o acto eleitoral.

## Artigo 41.º

### Reclamação

São impugnáveis por reclamação perante o respectivo órgão:

- a) A inscrição ou omissão dum recenseamento;
- b) As deliberações tomadas sobre candidaturas;
- c) A declaração de nulidade de boletins de voto;
- d) A contagem de votos;
- e) A conferência do número de boletins entrados na urna com as descargas respectivas no recenseamento.

## Artigo 42.º

### Recurso

1- Pode interpor-se recurso das deliberações tomadas sobre reclamações.

2- É de 15 dias o prazo de interposição do recurso, salvo se outro for assinalado, tendo efeito meramente devolutivo.

### Artigo 43.º

#### Legitimidade

Pode reclamar e recorrer da inscrição ou omissão em recenseamento todo e qualquer sócio efectivo no pleno gozo dos seus direitos associativos.

### Artigo 44.º

#### Legitimidade restrita

Com ressalva do disposto no artigo anterior apenas os associados inscritos no recenseamento podem exercer o direito de reclamar e recorrer nas situações previstas nas alíneas *b)* a *e)* do artigo 41.º

### Artigo 45.º

#### Tramitação

1- A reclamação prevista nos artigos 8.º e 41.º deste regulamento deverá ser formulada por escrito, em duplicado, dirigido ao presidente do órgão respectivo.

2- A petição e o seu duplicado serão entregues na secretaria da sede ou da respectiva delegação, que receberá o original e devolverá o duplicado, mencionando neste a data do recebimento daquele.

3- Recebida a reclamação será esta presente ao presidente da mesa em 72 horas.

4- O presidente da mesa promoverá a reunião nos cinco dias seguintes ao termo do prazo indicado no número anterior para deliberar, deferindo ou indeferindo a reclamação.

5- A deliberação tomada será comunicada por escrito ao reclamante nas 72 horas seguintes e o seu teor exposto em local visível da sede associativa, bem como reproduzida, resumidamente, no livro a que se refere o artigo 6.º deste regulamento.

6- Sem prejuízo do disposto no artigo 10.º deste regulamento, pode qualquer associado, no pleno gozo dos seus direitos associativos, recorrer da deliberação a que se refere o número anterior, na forma, prevista nos n.os 1 e 2 deste artigo.

### Artigo 46.º

#### Outros casos de reclamação

1- São passíveis de reclamação e de recurso as deliberações de que resulte a rejeição de candidaturas.

2- São apenas passíveis de reclamação as deliberações de que resulte a aceitação de candidaturas e irrecorribéis as deliberações que indefiram tal reclamação.

3- Às reclamações e recursos previstos neste artigo aplicam-se, quanto à forma e quanto a prazos, os preceitos dos artigos anteriores.

### Artigo 47.º

#### Competência da assembleia geral em matéria de recursos

1- Compete à assembleia geral deliberar sobre os recursos a que se referem os artigos anteriores.

2- Sem prejuízo da realização da assembleia eleitoral, os associados serão convocados, nos termos dos estatutos, para os efeitos do número anterior.

### Artigo 48.º

#### Reclamação oral imediata

1- As reclamações que tenham por objecto os actos ou omissões mencionados nas alíneas *c)* a *e)* do artigo 41.º deste regulamento serão formuladas oralmente e logo a seguir ao facto ou acto a que respeitem, sob pena de serem tidas por inexistentes.

2- As deliberações serão tomadas pela mesa da assembleia eleitoral acto contínuo às reclamações e logo tornadas públicas.

3- Delas poderá de imediato recorrer o reclamante e, sendo caso disso, sobre o recurso se pronunciará o presidente da assembleia eleitoral.

4- As reclamações e recursos previstos neste artigo consideram-se integrados no acto eleitoral.

5- Nos demais casos, a reclamação deve ser apresentada no prazo de 15 dias, não tendo efeito suspensivo.

## Artigo 49.º

### **Prévia exaustão dos meios de impugnação**

Não poderá ser invocada a nulidade da operação eleitoral nem impugnados os resultados de eleições se não se houver reclamado e recorrido nos termos previstos neste capítulo.

## CAPÍTULO VI

### **Disposições diversas**

## Artigo 50.º

### **Eleições suplementares**

1- Quando, por qualquer causa, um órgão associativo deixe de ser constituído, após a chamada de substitutos à efectividade, por metade ou mais dos seus membros proceder-se -á a eleições suplementares.

2- Às eleições suplementares aplicam-se, com as devidas adaptações, os preceitos dos artigos anteriores.

3- As eleições suplementares terão por base o último recenseamento quando elaborado há menos de um ano, ou recenseamento propositadamente organizado para o efeito, no caso contrário.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é da competência do presidente da mesa da assembleia geral a fixação do calendário respeitante às eleições suplementares.

Registado em 1 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 161 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de maio de 2026, para o mandato de três anos.

Presidente - Oscar Manuel de Oliveira Gaspar.

Vogal - Hospital CUF Descobertas, SA, representado por Guilherme Barata Pereira Dias de Magalhães.

Vogal - Hospital Privado da Trofa, SA, representado por Armando José da Silva Barrias Vieira.

Vogal - Hospital da Luz, SA, representado por João Paulo da Cunha Leite de Abreu Novais.

Vogal - Lusíadas, SA, representada por Luís Nepomuceno Drummond Borges.

Suplente - Luz Coimbra, SA, representada por Pedro Beja Afonso.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de abril de 2026, para o mandato de três anos.

Presidente - António Luís Leitão, empresário em nome individual.

Vice-presidente - Carlos Alberto André Batalha, L.<sup>da</sup>, representada por Carla Susana Gomes Batalha.

Vice-presidente - Fernando Vicente - Mediação de Seguros, L.<sup>da</sup>, representada por Bruno Miguel Machado Vicente.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Santa Comba Dão - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viseu), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de maio de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Santa Comba Dão.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 30 de setembro de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome completo da autarquia: Câmara Municipal de Santa Comba Dão.  
Morada: Largo do Município, n.º 13, 3440-337 Santa Comba Dão».

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Hubel Infraestruturas e Serviços, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de maio de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Hubel Infraestruturas e Serviços, L.<sup>da</sup>:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, informamos que, no dia 26 de agosto de 2026, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição do representante dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, 28 de janeiro.

Identificação da empresa: Hubel Infraestruturas e Serviços, L.<sup>da</sup>  
Morada: Parque Hubel, Pechão, 8700-179 Olhão.»

*(Seguem as assinaturas de 29 trabalhadores.)*