Boletim do Trabalho e Emprego

8 novembro 2026 | n.º 41 | Vol. 93

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP)

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 48/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Vendas Novas e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins..... 5

– Acordo coletivo de trabalho n.º 49/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Armação de Pêra e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins..... 21

– Acordo coletivo de trabalho n.º 50/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 36

– Acordo coletivo de trabalho n.º 51/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Penha de França e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML..... 52

– Acordo coletivo de trabalho n.º 52/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lisboa e o SNBS - Sindicato Nacional dos Bombeiros Sapadores 63

– Acordo coletivo de trabalho n.º 53/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Guarda e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins..... 67

– Acordo coletivo de trabalho n.º 54/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Arronches e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins..... 76

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO:

– Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos..... 92

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Alteração salarial e outras e texto consolidado 94

Obtido em: www.simedicos.pt

– Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado..... 130

– Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado..... 178

– Acordo de empresa entre a Ribera Portugal - Parcerias de Cascais, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM..... 236

– Acordo de empresa entre a LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global..... 261

– Acordo de adesão entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e o Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP ao contrato coletivo entre a mesma confederação de empregadores e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS 302

– Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ 303

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I - ESTATUTOS:

– Federação Nacional Correios, Telecomunicações e Media - FNCTM - Constituição 304

– União de Sindicatos Independentes das Infraestruturas e Transportes - USIT - Constituição..... 312

II - DIREÇÃO:

– Sindicato dos Técnicos de Emergência Pré-Hospitalar - STEPH - Eleição 320

– Sindicato da Defesa dos Profissionais de Polícia - SDPP - Eleição 321

– Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Retificação..... 322

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I - ESTATUTOS:

– Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG - Alteração 323

II - DIREÇÃO:

– AEMarco - Associação Empresarial do Marco de Canaveses - Eleição 337

– PRO.VAR - Associação para a Defesa, Promoção e Inovação dos Restaurantes de Portugal - Eleição..... 338

Obtido em: www.simedicos.pt

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

– Cisco Systems Portugal - Sistemas Informáticos, Sociedade Unipessoal L.da - Constituição 339

II - ELEIÇÕES:

– Rádio Notícias - Produções e Publicidade, SA - Eleição..... 351

– CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM - Eleição 352

– General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA que passa a denominar-se Prysmian Celcat, SA - Eleição..... 353

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA - Eleição..... 354

– Eurostyle Systems Portugal - Indústria de Plásticos e de Borracha, SA - Eleição..... 355

Obtido em: www.simedicos.pt

Aviso:

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico 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 (DGCP).
Depósito legal n.º 8820/85.

Obtido em: www.simedicos.pt

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 48/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Vendas Novas 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 aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a junta de freguesia de Vendas Novas, 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 14 (catorze) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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 que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 20.ª

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 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.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os traba-

Obtido em: www.simedicos.pt

lhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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 da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos agronomicamente 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;

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os 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.ª

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

Obtido em: www.simedicos.pt

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
d) Adoção de nova tecnologia
e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.ª

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.
2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.
4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.
5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.ª

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.
2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.
3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:
a) Os próprios trabalhadores;
b) A entidade empregadora pública;
c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.
2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de _____, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.
4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.
2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.
3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumpri-

Obtido em: www.simedicos.pt

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

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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.ª

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

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

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

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

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.ª

Encargos

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

Obtido em: www.simedicos.pt

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como

Obtido em: www.simedicos.pt

tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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.

Vendas Novas, 18 de setembro de 2026.

Pela Junta de Freguesia de Vendas Novas:

Sr. *Fernando Jorge Travessa Chaveiro*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Vendas Novas.

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

Sr. *Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sr.ª *Maria Antónia Cara-Linda Borrazeiro dos Santos Boieiro*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 2 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 57/2026, a fl. 108 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 49/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Armação de Pêra 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 aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Armação de Pera , 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 20 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 4 avaliações positivas obtidas em anos anteriores, (ou duas avaliações positivas no caso de avaliação por biénio), 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 2025.

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.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março.

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 17.ª

Feriados e tolerâncias de ponte

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, a Terça-Feira de Carnaval, a tarde de Quinta Feira Santa, e o dia 24 de Dezembro.

2- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da tolerância no próprio dia, o trabalhador tem direito em acordo com a EP a que lhe seja concedido outro dia.

Cláusula 18.ª

Formação profissional

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

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

Cláusula 19.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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 20.ª

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 21.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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 22.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

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

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não

Obtido em: www.simedicos.pt

possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

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

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

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

Cláusula 23.ª

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia;

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

Cláusula 24.ª

Direito de formação

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

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

3- O EP, 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 25.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 26.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 27.ª

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 28.ª

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.ª

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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 30.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 31.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 32.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 33.ª

Competências

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

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

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

Obtido em: www.simedicos.pt

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 34.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 35.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 36.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados,

Obtido em: www.simedicos.pt

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 37.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 38.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 39.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 40.ª

Participação dos trabalhadores

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

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada e/ou a publicar na intranet, para o efeito reservado pela EP, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, seja pessoalmente ou por via de lista de distribuição de correio eletrónico de todos os trabalhadores, disponibilizada pelo empregador.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 41.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 42.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Armação de Pera, 28 de Setembro de 2026.

Pela Junta de Freguesia de Armação de Pera:

Bruno Miguel da Conceição Alves, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Armação de Pêra.

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

Bruno Miguel Martins Luz, 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.

Maria Inês dos Reis Canelas da Silva, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 9 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 58/2026, a fl. 108 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 50/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova 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 Caia, São Pedro e Alcáçova, 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 9 (nove) 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 26.ª

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 27.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

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

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

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

Obtido em: www.simedicos.pt

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elvas, 30 de setembro de 2026.

Pela Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova:

Sr. *João Armando Rondão Almeida*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova.

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

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.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr. *Jorge Palma Pereira*, 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 14 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 59/2026, a fl. 108 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 51/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Penha de França e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

Preâmbulo

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 os regimes de duração e organização do tempo de trabalho possam ser objeto de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

As Freguesias da cidade de Lisboa, com a reorganização administrativa consagrada pela Lei n.º 56/2012, de 8 de novembro, foram dotadas de um conjunto de atribuições e competências que se traduzem numa elevada diversidade e especificidade de atividades e serviços públicos fundamentais para responder às necessidades dos cidadãos.

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

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

A Freguesia da Penha de França, pessoa coletiva de direito público n.º 510.833.454, com sede na Travessa do Calado, n.º 2, 1170 -070 Lisboa, através do seu órgão executivo, Junta de Freguesia da Penha de França, neste ato representada pela sua Presidente, Maria Elisa Madureira de Carvalho, adiante designada por Empregador Público;

e

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, neste ato representado pelo Presidente da Direção, Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, e pelo membro da Comissão Executiva, Luís Filipe Jesus Dias, adiante abreviadamente designado por STML.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por Acordo, celebrado ao abrigo do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que dela faz parte integrante, é aplicável a todos os trabalhadores com vínculo de emprego público que exerçam funções na Freguesia da Penha de França, e que sejam filiados, ou se venham a filiar, no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do nº 2 do artigo 365.º da LTFP estima –se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de 81 trabalhadores.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 9/2019 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 1, de 2 de janeiro de 2019, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.

3- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Organização do tempo do trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento e de atendimento

1- O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, podendo ser alterado por decisão da Junta de freguesia, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

2- O período de atendimento corresponde ao intervalo de tempo diário durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

Cláusula 4.ª

Organização temporal do trabalho

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no artigo 120º da LTFP, 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.

4- O cumprimento da duração de trabalho é aferido mensalmente, do primeiro ao último dia do mês a que respeita, nos termos previstos no Regulamento de Horário de Trabalho da Junta de Freguesia da Penha de França.

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

6- Sem prejuízo do disposto na Cláusula 5.ª, as alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

Em função da natureza das suas atividades, pode o Empregador Público adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Jornada contínua;
d) Horário desfasado;
e) Trabalho por turnos.

Cláusula 6.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador ou por proposta do dirigente do serviço e mediante despacho da Presidente da Junta de Freguesia, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

Obtido em: www.simedicos.pt

a) Nas situações previstas no regime de proteção da parentalidade definido nos termos legalmente aplicáveis.

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código de Trabalho, de acordo com o disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP;

c) Aos trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica que pela sua natureza ou estado de saúde, não se enquadrem nos restantes horários definidos;

d) No interesse do trabalhador, quando outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

e) Sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas, devidamente fundamentadas e sujeitas a consulta prévia dos trabalhadores abrangidos, através do STML, o justifiquem.

Cláusula 7.ª

Horário rígido

1- Sem prejuízo do estabelecido na Cláusula 3.ª do presente ACEP, o horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que a duração diária de trabalho se reparte por dois períodos de trabalho diário, separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora e meia, com horas de entrada e de saída fixas, não podendo as mesmas ser unilateralmente separadas:

a) Período da manhã — das 9 horas às 12 horas e 30 minutos;

b) Período da tarde — das 14 horas às 17 horas e 30 minutos;

c) O intervalo de descanso decorre das 12 horas e 30 minutos às 14 horas;

d) No interesse dos serviços, nos termos do artigo 112.º da LTFP, a Junta de Freguesia poderá fixar horários com horas de entrada e de saída fixas diferentes das legalmente estabelecidas, bem como o respetivo intervalo de almoço.

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

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

Cláusula 8.ª

Horário flexíveis

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 e eficaz 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 8 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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- 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.

9- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.ª

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 sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito alargados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços à Presidente da Junta de Freguesia, 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, à Presidente da Junta de Freguesia, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 11.ª

Trabalho por turnos

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

2- Só pode ser adotada a modalidade do trabalho por turnos, em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo 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- Os dias de descanso semanal, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração

Obtido em: www.simedicos.pt

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 tem uma duração mínima de 30 minutos, sendo considerado, nesse caso, 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 11:30 horas e as 14:00 horas;

b) Jantar — entre as 18 horas e as 21 horas;

c) Ceia — entre as 2 horas e as 4 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 pode 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 horas às 23 horas e 59 minutos).

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, mediante parecer favorável do médico da Medicina do Trabalho.

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

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.

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

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

b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;

c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;

d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

17- 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 12.ª

Trabalho noturno

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

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

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

4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do nº 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 13.ª

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) Encarregado Geral Operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3- 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.

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

5- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua e mediante comunicação escrita enviada à contraparte com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data pretendida para a cessação.

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

Cláusula 14.ª

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

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

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

e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da alínea c);

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

g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e

h) Nas situações abrangidas no nº 5;

4- A entidade empregadora pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.

b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A imposição pelo Empregador Público da prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.

6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo que deverá ser gozado nos trinta dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público.

Obtido em: www.simedicos.pt

7- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

Cláusula 15.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º do LTFP é fixado, ao abrigo do n.º 4 do mesmo preceito legal, nas 200 horas.

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

Cláusula 16.ª

Interrupção ocasional

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

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) As resultantes do consentimento do Empregador Público, em casos excecionais e devidamente fundamentados;

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;

e) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha reta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações.

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 17.ª

Aniversário e dia de Carnaval

1- Atendendo ao significado de que se reveste a celebração de aniversário dos trabalhadores da Freguesia e a tradicional deslocação e reunião destes com as respetivas famílias, concede-se, a título excecional, tolerância de ponto aos trabalhadores no dia do seu aniversário, independentemente do modelo de marcação pontométrica do seu local de trabalho, mantendo-se todos os direitos dos trabalhadores.

2- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACEP têm direito a dispensa de serviço na Terça-Feira de Carnaval, sem perda de remuneração ou de quaisquer outros direitos ou regalias.

3- Nos casos em que, por imperiosas razões de funcionamento do serviço público (ex: higiene urbana), o trabalhador tenha de prestar serviço na Terça-Feira de Carnaval, ser-lhe-á garantido o gozo de um dia alternativo de dispensa, a fixar por acordo mútuo no prazo de 30 dias.

Cláusula 18.ª

Período de tolerância

1- É concedida uma tolerância até 15 minutos na hora de entrada, que não sofrerão desconto no período de trabalho caso não sejam excedidas 3 horas e 30 minutos mensalmente.

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

CAPÍTULO III

Saúde, segurança e higiene

Cláusula 19.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção

Obtido em: www.simedicos.pt

de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

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

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

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

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

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

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

8- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula 26.ª e a legislação em vigor.

Cláusula 20.ª

Equipamento individual

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

Cláusula 21.ª

Locais para refeição

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

Cláusula 22.ª

Vestiários e balneários

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

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 23.ª

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

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

2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no nº 1 do art. 344º da

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

Cláusula 24.ª

Recompensa de desempenho

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

Cláusula 25.ª

Dispensa por luto

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta (até 5 dias consecutivos) e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral (2 dias consecutivos).

Cláusula 26.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

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

Cláusula 27.ª

Comissão paritária

1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação e integração 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"), no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

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

7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

Obtido em: www.simedicos.pt

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 no final da reunião a que disser respeito, 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 28.ª

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 29.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Feito em triplicado, em 11 de setembro de 2026.

Obtido em: www.simedicos.pt

Pelo empregador público:

Sr.ª *Maria Elisa Madureira de Carvalho*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia da Penha de França.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

Sr. *Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida*, na qualidade de presidente da direção do STML.
Sr. *Luís Filipe Jesus Dias*, na qualidade de membro da direção e da comissão executiva do STML.

Depositado em 14 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 61/2026, a fl. 108 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 52/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lisboa e o SNBS - Sindicato Nacional dos Bombeiros Sapadores

Preâmbulo

O Código do Trabalho, também aplicável aos trabalhadores em funções públicas nos termos, entre outros, do artigo 4.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, abreviadamente designada por LTFP, prevê, no seu artigo 485.º, que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que os regimes previstos em acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores.

O artigo 13.º da LTFP prevê mesmo os instrumentos de regulação coletiva de trabalho como fontes específicas do contrato de trabalho em funções públicas.

O mesmo princípio deve, por isso, recortar-se da mesma lei, para os acordos coletivos de empregador público

O Município de Lisboa é das maiores entidades empregadoras públicas do País e também com uma diversidade e especificidade de atividades necessárias à prestação e satisfação de necessidades dos munícipes.

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

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da LTFP, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Lisboa, e os trabalhadores do Município de Lisboa filiados no SNBS – Sindicato Nacional dos Bombeiros Sapadores, a exercer funções de Bombeiro Sapador (independentemente da sua classe ou categoria), no Regimento de Bombeiros Sapadores.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por Acordo, celebrado no âmbito do artigo 14.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas que exerçam funções no Município de Lisboa, adiante Município, e sejam filiados no Sindicato Nacional dos Bombeiros Sapadores, adiante SNBS, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 1200 Bombeiros Sapadores do Município de Lisboa.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente Acordo, vigorará pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.

2- A denúncia e a vigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 373.º e seguintes da LTFP.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo do Trabalho

Cláusula 3.ª

Organização temporal do trabalho

Sem prejuízo da vinculação ao período normal de trabalho, que é de 35 horas semanais, acordam as partes que a organização e distribuição do mesmo será feita da seguinte forma:

a) De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho dos Bombeiros Sapadores, será de trinta e cinco horas semanais, efetuando turnos de 12h de serviço seguidas, nos termos da legislação especial em vigor.

b) Será composto por 4 turnos.

c) O regime de turnos é total e permanente.

d) A organização dos turnos é rotativa e afixada anualmente.

e) Os dias de descanso semanal complementar e obrigatório coincidirão, pelo menos, uma vez por mês com o sábado e o domingo, respetivamente.

f) O Horário no Regimento de Sapadores Bombeiros será de 12h de serviço diurno seguindo-se de 24h de folga, 12h de serviço noturno seguindo-se 48h de folga.

g) Os serviços de 12h tem a seguinte duração: Serviço diurno – 08h às 20h, Serviço noturno – 20h às 08h

Cláusula 4.ª

Gratificados

O trabalho efetuado pelos Bombeiros Sapadores em razão da sua atividade e funções a entidades externas (não pertencentes ao Município de Lisboa) que pedem/aprovam orçamento elaborado pelo Regimento Sapadores Bombeiros é remunerado pelo regime de gratificados, com o pagamento definido na tabela de taxas do Município com o valor mínimo correspondente a 4 horas, não fracionável, salvo a partir da quinta hora em unidade hora, e no regime tributável definido pelo Despacho n.º 102/2016-XXI do Senhor Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais.

Cláusula 5.ª

Regime da prontidão de comparência

1- A prontidão de comparência não pode ser utilizada para colmatar falta de efetivos e reporta-se apenas às funções previstas na lei.

2- O trabalhador que, nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado, pela entidade competente, para assegurar a prestação de serviço é considerado para todos os efeitos legais, em prestação de trabalho suplementar, sendo-lhe também pago todo o acréscimo dos custos de transporte e alimentação relativamente aos custos de prestação em período normal de trabalho.

Cláusula 6.ª

Trocas de serviço

As trocas de serviço obedecem ao disposto em Norma de Execução Permanente sobre a matéria e só poderão ser impedidas mediante justificação por escrito com fundamentação em não cumprimento dos requisitos estabelecidos ou em manifesto prejuízo para o serviço.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 7.ª

Dia de Aniversário e outras dispensas ou feriados

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, deverá em ano comum, ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março ou no primeiro dia útil seguinte, quando aquele não o seja.

3- Quando por manifesta necessidade do serviço, devidamente fundamentada, a dispensa não puder ser concedida na precisa data do aniversário natalício, será concedida dispensa ao trabalhador em dia a acordar entre este e o dirigente.

4- Os bombeiros sapadores com a função de motorista têm direito ao gozo de 2 dias de dispensa de serviço ao fim de 12 meses seguidos sem qualquer acidente com culpa.

5- O gozo da dispensa mencionada no número anterior não pode prejudicar o funcionamento do serviço, devendo ser garantido o número mínimo de motoristas necessários para acautelar o socorro, cumprindo as percentagens previstas para o gozo de férias.

6- O serviço relevante para a dispensa dos motoristas conta a partir da data de entrada em vigor do presente Acordo.

7- Quando ocorra o falecimento de familiar na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), o trabalhador será dispensado durante o período necessário para participar no funeral, sem perda de remuneração.

8- Além dos feriados obrigatórios definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, os trabalhadores têm direito a gozar a terça-feira de Carnaval, sem perda de remuneração, ou, quando por força das suas funções não possam ser dispensados deverá ser concedido um dia alternativo.

Cláusula 8.ª

Título de transporte

1- A entidade empregadora pública compromete-se, durante a vigência do presente acordo, a garantir a todos os trabalhadores a atribuição do passe da CARRIS, bem como a utilização gratuita do sistema de bicicletas partilhadas de Lisboa, denominado GIRA.

2- Os benefícios referidos no número anterior serão disponibilizados como forma de incentivo ao uso dos transportes públicos e dos sistemas de mobilidade suave no intuito de garantir a mobilidade dos trabalhadores em detrimento da utilização do transporte particular, sendo responsabilidade da Câmara Municipal fornecer as informações necessárias sobre os procedimentos para a obtenção do passe e utilização da GIRA.

Cláusula 9.ª

Férias

1- Ao abrigo do presente ACEP, além das férias que se encontram previstas na LTFP, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção positiva na Avaliação de Desempenho têm direito ao acréscimo de três dias de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora, tendo como referência a proposta do ano avaliativo imediatamente anterior, ou, na falta desta, a última nota homologada.

2- No caso de trabalhadores com faltas injustificadas, é descontado ao acréscimo de férias previsto no número anterior o número de faltas injustificadas registadas no ano anterior.

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- No serviço operacional do RSB, que, pela sua natureza, está obrigado a funcionamento ininterrupto, o número de trabalhadores a gozar férias simultâneas não pode ser restringido a menos de 20 % dos trabalhadores que, no exercício das funções, estão em condições de realmente prestar o trabalho, salvo situações devidamente fundamentadas e autorizadas pelo Comando do RSB.

5- Em horário de 24h, são autorizados até 3 períodos de marcação de férias de 1 dia útil de serviço.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Saúde, Segurança e Higiene

Cláusula 10.ª

Princípios gerais

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

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

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

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

5- O Município deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores.

6- Os Bombeiros Sapadores farão testes pulmonares (exemplo: radiografia ao Tórax (micro) ou outro exame que se entenda mais adequado, por indicação da medicina no trabalho, com uma periodicidade mínima de 3 anos, ou sempre que indicado pelo médico da Medicina do Trabalho.

7- Aos Bombeiros Sapadores com a função de mergulhador, devem ser efetuados exames específicos para a função, nomeadamente Provas Funcionais Respiratórias (Espirometria).

Cláusula 11.ª

Equipamento individual

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

Cláusula 12.ª

Divulgação do Acordo

O Município de Lisboa obriga-se a disponibilizar o presente Acordo aos trabalhadores.

Lisboa, aos 30 de julho de 2026.

Pelo empregador público:

Sr. *Gonçalo Reis*, na qualidade de vice-presidente da Câmara Municipal de Lisboa.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Sapadores - SNBS:

Sr. *Ricardo Cunha*, na qualidade de presidente da direção do SNBS.
Sr. *Leonel Mateus*, na qualidade de vice-presidente da direção do SNBS.

Depositado em 14 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 60/2026, a fl. 108 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 53/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Guarda 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 o Município da Guarda presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município da Guarda, 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 900 (novecentos) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo, substitui e revoga o Acordo Coletivo n.º 5/2021 de 26 de janeiro, de Entidade Empregadora Publica, celebrado entre o Município da Guarda e o STAL, no dia 12 de fevereiro de 2020, e publicado em *Diário da República*, na 2.ª série, n.º 17/2021, no dia 26 de janeiro de 2021 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

Obtido em: www.simedicos.pt

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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis aos serviços e respetivos trabalhadores, nos termos da legislação em vigor, respeitando integralmente o artigo 217º do código do trabalho, sem prejuízo do direito de informação e consulta das estruturas representativas dos trabalhadores legalmente previsto.

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- 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;

b) Jornada Contínua;

c) Trabalho por Turnos;

d) Horário Flexível;

e) Isenção de Horário.

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que en-

Obtido em: www.simedicos.pt

volverão todos os trabalhadores afetos a postos de trabalho abrangidos pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível e sem prejuízo das necessidades do serviço, 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) As escalas de trabalho serão elaboradas e divulgadas com a antecedência legalmente exigível, atendendo às necessidades de funcionamento do serviço e salvaguardando os direitos dos trabalhadores legalmente previstos.

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, proteção civil, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de tratamento mais favorável legalmente permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem nesse regime têm direito ao acréscimo remuneratório legalmente aplicável, calculado sobre a respetiva 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 previstas no número anterior incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração devida por trabalho suplementar, nos termos legalmente aplicáveis.

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição,

Obtido em: www.simedicos.pt

pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário de trabalho pode aplicar-se aos trabalhadores relativamente aos quais a natureza das funções, as condições em que são exercidas ou as necessidades do serviço o justifiquem, nos casos e termos legalmente admissíveis, dependendo, quando legalmente exigível, de acordo escrito entre o EP e o trabalhador.

2- A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade.

3- A modalidade e as condições da isenção de horário de trabalho são definidas nos termos da legislação aplicável e do acordo celebrado com o trabalhador, quando exigível.

4- A isenção de horário não prejudica os direitos aos períodos de descanso, aos dias de descanso semanal e aos feriados, nos termos legalmente aplicáveis.

5- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado rege-se pela legislação em vigor.

6- A atribuição do regime de isenção de horário de trabalho depende de decisão expressa e fundamentada do órgão ou titular competente, mediante celebração de acordo escrito com o trabalhador, nos termos previstos na legislação aplicável, no qual são definidas a modalidade de isenção, as condições da respetiva prestação e, quando aplicável, o período de vigência.

7- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito do trabalhador às prestações remuneratórias que venham a ser regulamentadas para o efeito.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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.

Obtido em: www.simedicos.pt

Clausula 15.ª

Direito a férias

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

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

6- O trabalhador tem direito, á dispensa de serviço sem perda de remuneração, para acompanhamento de filhos menores de dezoito anos, ás consultas médicas, tratamentos hospitalares ou outros, devidamente comprovados com declaração do estabelecimento de saúde, ou declaração Médica, nos termos legalmente aplicáveis e devidamente justificado.

7- O número anterior pode ser aplicado, nos termos da legislação aplicável, à Mãe e ao Pai do menor, independentemente destes pertencerem ou não á mesma Entidade Empregadora.

Obtido em: www.simedicos.pt

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

Cláusula 18.ª

Formação profissional

1- O EP promove, nos termos da legislação aplicável e em função das necessidades identificadas, da disponibilidade operacional dos serviços e dos recursos existentes, o acesso dos trabalhadores e dirigentes à formação profissional, podendo, para o efeito, elaborar diagnósticos de necessidades e planos de formação adequados à realidade organizacional do Município.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, o trabalhador pode frequentar ações de formação consideradas relevantes para o desenvolvimento das respetivas competências profissionais, bem como apresentar contributos ou propostas no âmbito da elaboração do plano de formação.

3- A utilização do crédito de horas para formação profissional, incluindo em regime de autoformação, depende de enquadramento legal aplicável, compatibilidade com as necessidades do serviço e prévia validação superior, nos termos definidos internamente pelo EP.

4- Os encargos associados à frequência de ações de formação apenas são suportados pelo EP quando previamente autorizados e enquadrados nos instrumentos de gestão e disponibilidade financeira existentes.

Cláusula 19.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- A atribuição do suplemento de penosidade e insalubridade depende da verificação dos pressupostos legalmente previstos, sendo aplicável exclusivamente às situações, carreiras, categorias e atividades expressamente abrangidas pela legislação em vigor, nos termos e montantes legalmente fixados.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, podem ser consideradas, desde que legalmente enquadráveis e objeto da competente avaliação técnica, atividades desenvolvidas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos, tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, atividades cemiteriais, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como outras que venham a encontrar previsão legal expressa aplicável.

3- A identificação das funções abrangidas, bem como a definição do respetivo nível de penosidade e insalubridade, depende da observância dos procedimentos legalmente exigidos, incluindo avaliação técnica fundamentada e deliberação dos órgãos competentes, nos termos da legislação aplicável.

4- O EP assegura, em cada ano, o cumprimento dos procedimentos legalmente previstos em matéria de suplemento de penosidade e insalubridade, incluindo a audição obrigatória das estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 20.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 21.ª

Segurança e saúde no trabalho

1- O EP compromete-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no trabalho, em conformidade com a legislação em vigor aplicável à Administração Pública e demais normas legais e regulamentares aplicáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho.

2- O EP promove a prevenção dos riscos profissionais, a proteção da saúde dos trabalhadores e o desenvolvimento de condições de trabalho adequadas, tendo em consideração a natureza das atividades desenvolvidas e os meios disponíveis.

3- Os trabalhadores têm direito à informação, consulta e formação em matéria de segurança e saúde no trabalho, nos termos legalmente previstos.

4- O fornecimento de equipamentos de proteção individual, vigilância da saúde, medicina do trabalho, organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e demais matérias conexas regem-se pela legislação aplicável em vigor.

5- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente ACEP, aplica-se o regime constante da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, e demais legislação complementar aplicável.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 22.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, devendo ser assegurada a sua divulgação por meios eletrónicos e disponibilização interna.

Cláusula 23.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 24.ª

Procedimento Culposo

O incumprimento das disposições previstas no presente ACEP pode determinar, quando legalmente aplicável e em função da natureza e gravidade da situação concreta, a eventual responsabilidade disciplinar nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 25.ª

Comissão Paritária

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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.

Guarda, 7 de outubro de 2026.

Pelo Município da Guarda:

Ex.mo Sr. Eng. *Sérgio Fernando da Silva Costa*, na qualidade de presidente da câmara municipal.

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

Ex.mo Sr. *José Manuel Lopes Catalino*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e Ex.mo Sr. *José Augusto Tenreiro*, 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 17 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 62/2026, a fl. 109 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 54/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Arronches 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 aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Arronches 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 cento e quarenta e sete trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACT21/2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

Obtido em: www.simedicos.pt

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.ª

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 19.ª

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

Obtido em: www.simedicos.pt

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 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 26.ª

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.ª

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.ª

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

Obtido em: www.simedicos.pt

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.ª

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 35.ª

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

Obtido em: www.simedicos.pt

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.ª

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Arronches, 9 de outubro de 2026.

Pelo Município de Arronches:

Sr. *João Carlos Ventura Crespo*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Arronches.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

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.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e o Sr. *Pedro Miguel Lopes Tavares*, 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 21 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 63/2026, a fl. 109 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva são reguladas pela portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos, aprovada pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho - com a Declaração de Retificação n.º 23/2018, de 10 de junho, alterada, respetivamente, pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro, n.º 218/2022, de 1 de setembro, n.º 191/2023, de 6 de julho, n.º 128/2024/1, de 2 de abril, e n.º 321/2025/1, de 29 de setembro, também publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2018, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, n.º 46, de 15 de dezembro de 2020, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021, n.º 34, de 15 de setembro de 2022, n.º 26, de 15 de julho de 2023, n.º 14, de 15 de abril de 2024, n.º 37, de 8 de outubro de 2025, e n.º 306/2026/1, de 22 de julho.

Considerando que se mantêm os pressupostos para a emissão de portaria de condições de trabalho, previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, nomeadamente a existência de circunstâncias sociais e económicas que a justificam, a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções e a impossibilidade de recurso a portarias de extensão para estas relações de trabalho;

Considerando que no «Acordo Tripartido sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025--2028» está prevista a evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2027 e neste sentido é necessário dar início aos estudos preparatórios para a revisão das retribuições mínimas em vigor previstas na portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos;

Determino, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do número 2 do artigo 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1- É constituída uma comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios para a emissão de portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica;

2- A comissão técnica tem a seguinte composição:

– Dois representantes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, designados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordenará a comissão;
– Um representante do Ministério das Finanças;
– Um representante do Ministério da Economia e da Coesão Territorial;
– Um representante do Ministério da Justiça;
– Um representante do Ministério da Administração Interna;
– Um representante do Ministério da Educação, Ciência e Inovação;
– Um representante do Ministério da Saúde;
– Um representante do Ministério do Ambiente e Energia;
– Um representante do Ministério da Cultura, Juventude e Desporto;
– Um representante do Ministério da Agricultura e Mar;
– Um assessor nomeado pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN);
– Um assessor nomeado pela União Geral de Trabalhadores (UGT);
– Um assessor nomeado pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP);
– Um assessor nomeado pela Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP);

Obtido em: www.simedicos.pt

– Um assessor nomeado pela CIP - Confederação Empresarial de Portugal;
– Um assessor nomeado pela Confederação do Turismo de Portugal (CTP).

3- A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitado, outras associações representativas de trabalhadores ou de empregadores interessadas.

21 de outubro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Acordam na revisão do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022, alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024 produzindo efeitos nos termos legais, exceto as tabelas de docentes que produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2026.

As cláusulas alteradas, as acrescentadas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022, alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024 do qual passam a fazer parte integrante.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)* do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 25 224 (vinte e cinco mil duzentos e vinte e quatro) trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 14 de setembro de 2026.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

– AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo;
– ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

Luís Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

– SPN - Sindicato dos Professores do Norte;
– SPRC - Sindicato dos Professores da Região Centro;
– SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;
– SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul;
– SPM - Sindicato dos Professores da Madeira;
– SPRA - Sindicato dos Professores da Região Açores.

Pedro Miguel Morais dos Santos Nunes, mandatário com poderes para o ato.

Alterações ao clausulado

(...)

Artigo 2.º

(...)

1- A presente convenção entra em vigor em 1 de setembro de 2026 e vigorará pelo prazo de um ano e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

(...)

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 12.º

(...)

7- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional, releva 0,5 anos por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível remuneratório, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção, em que este tempo de serviço que releva a 100 %.

(...)

Artigo 13.º

(...)

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do mês seguinte à data da entrega do documento que o comprove.

(...)

Artigo 17.º

(...)

16- Trabalhadas as 880 horas letivas previstas no número anterior, não pode ser exigido ao docente horas de trabalho não letivas, por conta daquelas.

(...)

Artigo 20.º

(...)

6- A distribuição do serviço docente concretiza-se com a entrega de um horário semanal a cada docente no início do ano letivo, ou no início de uma atividade sempre que esta não seja coincidente com o início do ano letivo.

(...)

Artigo 26.º

(...)

(...)

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho mínima de quatro;

c) Trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

5- (*Anterior número 4*.)

6- (*Anterior número 5*.)

7- (*Anterior número 6*.)

(...)

Artigo 34.º

(...)

5- O trabalhador com filho portador de deficiência até aos 18 anos, ou que com ele viva em economia comum, pode faltar até 2 dias por ano letivo, seguidos ou interpolados, para acompanhamento deste.

6- (*Anterior número5*.)

7- (*Anterior número 6*.)

8- (*Anterior número 7*.)

9- (*Anterior número 8*.)

10- O não cumprimento no disposto nos números 8 e 9 deste artigo torna as faltas injustificadas.

11- (*Anterior número 10*.)

12- (*Anterior número 11*.)

(...)

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 40.º

(...)

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,40 € por quilómetro.

(...)

Artigo 42.º

(...)

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 5,14 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

(...)

3- No caso de estabelecimentos de ensino sitos na Região Autónoma da Madeira e seus trabalhadores, o valor previsto no número 1 é de 6,15 €.

(...)

Artigo 63.º

(...)

1- As tabelas salariais que constam do anexo 3 entram em vigor no dia 1 de setembro de 2026, com as seguintes exceções:

a) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de associação ou que ofereçam ensino profissional financiado, e as escolas profissionais, que podem aplicar apenas 50 % dos aumentos de vencimento previstos nas tabelas do anexo III em setembro de 2026 e 50 % em setembro de 2027;

b) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de patrocínio e as escolas profissionais artísticas que continuem a aplicar as tabelas em vigor em setembro de 2025, devem atribuir aos docentes um acréscimo de 4 dias ao período normal de férias.

2- No caso dos níveis A7 e A6, a aplicação da alínea *a)* do número 1 implica um aumento de 50,00 € em setembro de 2026 e o remanescente em setembro de 2027.

ANEXO III

Tabelas salariais

Tabela A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 475,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 622,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

10 anos	A6	1 729,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 972,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 169,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 316,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 610,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 815,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 218,00 €

Obtido em: www.simedicos.pt

Tabela B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 313,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	B2	1 479,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	B3	1 677,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	B4	1 870,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos	B5	2 088,50 €

Obtido em: www.simedicos.pt

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	K8	1 150,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 243,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 301,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 373,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 564,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 663,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

32 anos	K2	1 821,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 133,00 €

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	P8	1 073,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 105,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 136,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 189,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

20 anos	P4	1 234,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 287,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 340,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 383,50 €

Texto consolidado

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 25 224 (vinte e cinco mil duzentos e vinte e quatro) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profissionais tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor em 1 de setembro de 2026 e vigorará pelo prazo de um ano e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobre vigência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, à exceção das matérias referidas no número seguinte.

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

a) Direitos e deveres das partes;

b) Retribuição dos trabalhadores;

c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal;

e) Categorias e enquadramento profissionais.

Artigo 3.º

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção e demais legislação em vigor;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de saúde e segurança;

g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

h) Contribuir para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;

j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

m) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 4.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;

d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis;

f) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes, formadores e psicólogos;

g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

h) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

j) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;

Obtido em: www.simedicos.pt

l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas da direção pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didáticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;

m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;

n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção da escola;

p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;

q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em ações tendentes à constante atualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento ativo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua atividade, interna e externamente;

t) Abster-se de, sem a anuência da direção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola;

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

Artigo 5.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

m) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho.

Artigo 7.º

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa do empregador, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 8.º

Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do estabelecimento de ensino e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 9.º

Contrato 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- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

Artigo 10.º

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 11.º

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os docentes são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

3- Os formadores que lecionam no ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam, com exceção dos formadores do ensino profissional artístico, são classificados na tabela A, os restantes são classificados na tabela B do anexo III.

4- Os docentes contratados para lecionar em diversas modalidades de oferta podem ser remunerados pelas horas letivas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

Artigo 12.º

Acesso e progressão na carreira profissional

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e/ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação do desempenho previsto no anexo I.

3- Sempre que for aplicado o regulamento de avaliação do desempenho, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação nos exatos termos definidos nesse regulamento.

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- Caso no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

6- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

Obtido em: www.simedicos.pt

7- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional, releva 0,5 anos por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível remuneratório, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção, em que este tempo de serviço que releva a 100 %.

8- A progressão nos diferentes níveis remuneratórios produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro.

9- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1 e A2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

10- Em caso de igualdade de condições de acesso ao nível A2 (tempo de serviço ao dia) e não possam progredir todos devido ao condicionamento, o primeiro critério de desempate será a antiguidade no estabelecimento de ensino e o segundo a idade do docente.

11- Para os docentes do ensino profissional e formadores classificados na tabela A existe um condicionamento na passagem do nível A4 para o A3, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes e formadores até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1, A2 e A3, a percentagem de 15 % do total de docentes e formadores, com um mínimo de 1.

12- Após a entrada em vigor da presente convenção, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 6 e 7 do presente artigo.

Artigo 13.º

Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do mês seguinte à data da entrega do documento que o comprove.

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

Artigo 14.º

Contagem de tempo de serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após prestação de 365 dias.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado e que tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

Artigo 15.º

Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os docentes em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público ou entre o ensino profissional e o ensino público.

Artigo 16.º

Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas semanais para os docentes.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 18.º, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite, salvo quando o docente tiver sido contratado a tempo parcial.

5- O docente contratado a tempo parcial pode passar a contrato a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado mediante acordo escrito.

6- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá com o acordo do docente ser o contrato convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição.

7- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

8- Na falta do acordo previsto no número 6, se houver lugar à aplicação do disposto no Código do Trabalho quanto a cessação do contrato, a entidade empregadora poderá proceder a nova contratação para o horário inferior por ser considerado um diferente posto de trabalho.

Artigo 17.º

Componente letiva

1- A componente letiva do horário do docente corresponde ao número de horas lecionadas e abrange todo o trabalho com a turma ou grupo de alunos durante o período de lecionação da disciplina ou área ou componente de formação.

2- A componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, ensino secundário e ensino especial e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

3- O horário letivo dos docentes é organizado de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicável.

4- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação e curso, e ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica são atribuídas duas horas semanais a repartir, de igual forma, pela componente letiva e não letiva de estabelecimento.

5- As horas referidas no número anterior serão registadas no horário do docente.

6- A componente letiva dos docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário referida no número 2 corresponde a 1100 minutos, podendo ter como limite máximo 1320 minutos.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 22.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente letiva for igual ou inferior a 1100 minutos, considera-se que os intervalos estão incluídos na componente letiva e quando a componente letiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser deduzida à componente não letiva de estabelecimento.

9- O horário letivo dos docentes com componente letiva de vinte e duas horas semanais não pode ser organizado em mais de vinte e quatro tempos semanais; salvo nos casos do ensino artístico especializado e do ensino profissional artístico.

10- A componente letiva dos docentes com horário incompleto será organizada proporcionalmente ao número total de horas correspondente à componente letiva de 22 horas semanais, tendo como limite máximo de aulas semanais o fixado no número anterior.

11- Por acordo das partes a componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 36.º

12- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

13- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 10 do presente artigo, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

14- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

Obtido em: www.simedicos.pt

15- Sem prejuízo do disposto no número 11, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 14, considera-se que um horário completo não pode exceder 880 horas anuais.

16- Trabalhadas as 880 horas letivas previstas no número anterior, não pode ser exigido ao docente horas de trabalho não letivas, por conta daquelas.

Artigo 18.º

Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas de trabalho semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho a nível individual compreende, designadamente:

a) Preparação de aulas;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica;

d) Prática técnico-artística.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- Deve ainda ser considerada componente não letiva de estabelecimento a deslocação dos docentes entre estabelecimentos de ensino pertencentes ao mesmo empregador.

6- A organização e estruturação da componente não letiva de estabelecimento é da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

7- A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

8- Sem prejuízo do número seguinte o trabalho individual não poderá ser inferior a 54 % da componente não letiva.

9- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino, desde que o período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 35 horas.

Artigo 19.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes letiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 36.º

3- A pedido do docente, o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

Artigo 20.º

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 25.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

5- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas manhã, tarde e noite.

6- A distribuição do serviço docente concretiza-se com a entrega de um horário semanal a cada docente no início do ano letivo, ou no início de uma atividade sempre que esta não seja coincidente com o início do ano letivo.

Artigo 21.º

Crédito de horas

1- No caso de visita de estudo, atividades artísticas, festivas ou culturais e atividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

3- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão do empregador, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

5- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Artigo 22.º

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- No caso dos docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 23.º

Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos compatíveis com o horário.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

Artigo 24.º

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

Artigo 25.º

Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão, sempre que possível, ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 25.º-A

Direito a desligar

Ao trabalhador assiste o direito a desligar no período de descanso, devendo a entidade empregadora abster-se de o contactar.

Artigo 26.º

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho mínima de quatro;

c) Trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

5- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas.

Artigo 27.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 28.º

Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa do empregador lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Artigo 29.º

Férias e impedimentos prolongados

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 e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 30.º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Artigo 31.º

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

5- No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

6- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

7- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

8- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

9- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 32.º

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 33.º

Faltas - Definição

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço a um número de horas igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas de serviço docente que deva ser obrigatoriamente registado no horário semanal do docente.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

10- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

Artigo 34.º

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

3- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- O trabalhador com filho portador de deficiência até aos 18 anos, ou que com ele viva em economia comum, pode faltar até 2 dias por ano letivo, seguidos ou interpolados, para acompanhamento deste.

6- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador ou por via informática caso esse meio esteja implementado na escola.

7- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

8- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

9- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

10- O não cumprimento no disposto nos números 8 e 9 deste artigo torna as faltas injustificadas.

11- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

Obtido em: www.simedicos.pt

12- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 35.º

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetuam-se do disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

Artigo 36.º

Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida no anexo ao presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é a que consta do anexo ao presente contrato e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$(Rm / 22) * n$

em que:

Rm = Retribuição mensal;

n = Número de horas superiores a 22.

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$(Rm / 22) * n$

em que:

Rm = Retribuição mensal;

n = Número de horas inferiores a 22.

Artigo 37.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição horária = (12 x Retribuição mensal) / (52 x Período normal de trabalho semanal)

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = Retribuição mensal / 30

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil = *Rh* x (Período normal de trabalho semanal / 5)

Artigo 38.º

Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

Artigo 39.º

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

3- No caso da lecionação em cursos de horário noturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efetuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

Artigo 40.º

Deslocações entre polos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos polos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre polos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para polo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua atividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,40 € por quilómetro.

Artigo 41.º

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 42.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 5,14 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 43.º

Retribuição das férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 44.º

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 44.º-A

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, na totalidade dos dias úteis de serviço previsto no mês, têm direito a um montante de 50,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

3- A compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de agosto.

Artigo 45.º

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 46.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 47.º

Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço do empregador, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

Artigo 48.º

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

Artigo 49.º

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 50.º

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita a um aviso prévio de 90 dias.

Artigo 51.º

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, 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 normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 52.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 53.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a)* do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 53.º

Artigo 53.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, ou de quarenta e oito dias acumulados por ano que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

Obtido em: www.simedicos.pt

6- Quando pretendam exercer o direito previsto no número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 54.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, do delegado da comissão sindical ou intersindical ou da direção sindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 55.º

Cedência de instalações

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 56.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Artigo 57.º

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 58.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

Artigo 59.º

Constituição da comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 60.º

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;

b) Integrar os casos omissos;

c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;

d) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 61.º

Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

Artigo 62.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

Obtido em: www.simedicos.pt

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 62.º-A

Psicólogos

1- Os psicólogos contratados pelos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo são classificados na tabela T, os psicólogos contratados pelas escolas profissionais são classificados na tabela S.

2- O período normal de trabalho semanal para os psicólogos é de 40 horas.

3- O empregador e o trabalhador psicólogo podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

4- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

6- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

7- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios-dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

8- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Artigo 63.º

(...)

1- As tabelas salariais que constam do anexo 3 entram em vigor no dia 1 de setembro de 2026, com as seguintes exceções:

a) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de associação ou que ofereçam ensino profissional financiado, e as escolas profissionais, que podem aplicar apenas 50 % dos aumentos de vencimento previstos nas tabelas do anexo III em setembro de 2026 e 50 % em setembro de 2027;

b) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de patrocínio e as escolas profissionais artísticas que continuem a aplicar as tabelas em vigor em setembro de 2025, devem atribuir aos docentes um acréscimo de 4 dias ao período normal de férias.

2- No caso dos níveis A7 e A6, a aplicação da alínea *a)* do número 1 implica um aumento de 50,00 € em setembro de 2026 e o remanescente em setembro de 2027.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO I

Regulamento de Avaliação de Desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação coletiva do trabalho.

Artigo 2.º

Princípios

1- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação os seguintes domínios de competências do docente: *(i)* conhecimentos científicos e didáticos, *(ii)* promoção da aprendizagem, *(iii)* identificação e vivência do projeto educativo, *(iv)* avaliação, *(v)* trabalho de equipa e *(vi)* relação com os alunos e encarregados de educação.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de liderança e gestão.

3- Cada domínio é avaliado mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

– A cada domínio é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
– É calculada a média das classificações obtidas no conjunto dos domínios;
– O valor da média é arredondado à unidade;
– Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = Nível de desempenho Insuficiente; 3 = Nível de desempenho Suficiente; 4 e 5 = Nível de desempenho Bom.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 6.º

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrar a comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direção pedagógica que, sempre que possível, deverá ser área científica do docente em avaliação.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adotado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Planificações letivas;

b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada;

f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 9.º

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A

Escala

1- Inadequado	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2- Pouco Adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3- Adequado	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4- Muito Adequado	Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5- Excelente	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

Obtido em: www.simedicos.pt

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínios	Indicadores
1- Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina.
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico.
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem.
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos.
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens.
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação.
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos.
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos.
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos.
	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola.
3- Identificação e vivência do projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada.
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola.
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola.
4- Avaliação	Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola.
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso.
	Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas.
5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola.
	Participa nas atividades na escola.
	Mantem o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos.
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas.
6- Relação com os alunos e encarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas.
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos.
	[Educador e professor titular de turma] Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola.
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades.
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola.
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa.
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação.
	Favorece a autonomia dos colaboradores.
	Supervisiona em grau adequado.
	Reconhece e apoia as boas práticas.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

1 - Trabalhadores docentes

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

Formador - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

ANEXO III

Tabelas salariais

TABELA A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 475,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 622,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 729,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

15 anos	A5	1 972,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 169,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 316,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 610,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 815,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 218,00 €

Obtido em: www.simedicos.pt

TABELA B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 313,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	B2	1 479,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	B3	1 677,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	B4	1 870,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos	B5	2 088,50 €

Obtido em: www.simedicos.pt

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	K8	1 150,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 243,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 301,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 373,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 564,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 663,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

32 anos	K2	1 821,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 133,00 €

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	P8	1 073,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 105,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 136,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 189,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

20 anos	P4	1 234,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 287,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 340,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 383,50 €

Depositado a 26 de outubro de 2026, a fl. 156 do livro n.º 13, com o n.º 241/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Acordo entre

CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação

e

FNE (Federação Nacional da Educação) em representação dos seus sindicatos filiados, (Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação) SINAPE, (Sindicato Nacional e Democrático dos Professores) SINDEP, (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes) SITRA, (Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços) SITESE e (Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica) SINDITE.

Cláusulas e tabelas salariais

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022, revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2023 e com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2026, do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022, revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2023 e com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 7 de setembro de 2026.

Pela CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e em representação das seguintes associações suas associadas:

– AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo;
– ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

Luis Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Obtido em: www.simedicos.pt

Pela FNE - Federação Nacional da Educação, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

– SPZN (Sindicato dos Professores da Zona Norte);
– SPZC (Sindicato dos Professores da Zona Centro);
– SDPGL (Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo);
– SDPSul (Sindicato Democrático dos Professores do Sul);
– SDPM (Sindicato Democrático dos Professores da Madeira);
– SDPA (Sindicato Democrático dos Professores dos Açores);
– STAE ZN - (Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte);
– STAAE ZC (Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro);
– STAE Sul e RA - (Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo e Social do Sul e Regiões Autónomas).

António Jorge Ferreira Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

António Pedro Neves Fialho Tojo, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

António Jorge Ferreira Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

António Jorge Ferreira Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

António Jorge Ferreira Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Alterações ao clausulado

(...)

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas seguintes Associações Sindicais:

a) FNE (Federação Nacional da Educação) em representação dos seus sindicatos filiados - SPZN (Sindicato dos Professores da Zona Norte), SPZC (Sindicato dos Professores da Zona Centro), SDPGL (Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo), SDPSul (Sindicato Democrático dos Professores do Sul), SDPM (Sindicato Democrático dos Professores da Madeira), SDPA (Sindicato Democrático dos Professores dos Açores), STAE ZN (Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte), STAAE ZC (Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro), STAE Sul e RA (Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo e Social do Sul e Regiões Autónomas);
b) SINAPE (Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação);
c) SINDEP (Sindicato Nacional e Democrático dos Professores);
d) SITRA (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes);
e) SITESE (Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços);
f) SINDITE (Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica).
(...)

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2026 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

(...)

Artigo 6.º

(...)

5- (*Eliminado*.)

(...)

Artigo 8.º

(...)

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção em que este tempo de serviço releva a 100 %.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço, à exceção da parentalidade.

(...)

17- (*Eliminado*.)

18- (*Eliminado*.)

19- (*Eliminado*.)

(...)

Artigo 10.º

(...)

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral desde que seja prévia e anualmente autorizado pela direção, que apenas pode recusar em caso de incompatibilidade de horário.

Artigo 11.º

(...)

Não têm acesso à carreira docente os docentes do ensino público que acumulam funções com o ensino particular e cooperativo ou com o ensino profissional.

(...)

Artigo 18.º

(...)

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso, direção ou coordenação pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 salas, e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica, são atribuídas duas horas semanais, a repartir, equitativamente, entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

(...)

Artigo 24.º

(...)

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo, como trabalho suplementar.

(...)

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 30.º

(...)

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com filhos a cargo portadores de deficiência;

(...)

Artigo 36.º

(...)

5- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço a um número de horas letivas igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas letivas semanais do docente.

6- (*Anterior número 5.*)

7- (*Anterior número 6.*)

8- (*Anterior número 7.*)

9- (*Anterior número 8.*)

10- (*Anterior número 9.*)

11- (*Anterior número 10.*)

(...)

Artigo 43.º

(...)

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,40 €, por quilómetro.

(...)

Artigo 45.º

(...)

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 5,14 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

(...)

3- No caso de estabelecimentos de ensino sitos na Região Autónoma da Madeira e seus trabalhadores, o valor previsto no número 1 é de 6,15 €.

(...)

Artigo 58.º

(...)

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a)* do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 57.º

Artigo 70.º

Disposições especiais e transitórias

1- Atendendo ao facto de a atualização de valores de financiamento pelo Estado ter sido significativamente inferior ao necessário, aplicável apenas a alunos ou turmas que iniciam o percurso em setembro de 2026, ou até inexistente, permite-se que:

a) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de associação, ou que ofereçam ensino profissional financiado, e as escolas profissionais, apliquem apenas 50 % dos aumentos das tabelas em setembro de 2026, e os restantes 50 % em setembro de 2027;

b) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de patrocínio, e as escolas profissionais artísticas, continuem a aplicar as tabelas salariais em vigor em setembro de 2025, desde que, enquanto se mantiver esta situação, acresçam 4 dias ao período normal de férias dos docentes.

2- O disposto no número 1 não se aplica às categorias Q e R de pessoal não docente.

3- No caso de trabalhadores nos níveis A7 e A6 da tabela A, a aplicação do aumento faseado previsto na alínea *a)* do número 1 será de 50,00 € em setembro de 2026 e o restante em setembro de 2027.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 71.º

(*Eliminado.*)

Artigo 72.º

(*Eliminado.*)

ANEXO III

Tabelas salariais

TABELA A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026 sem prejuízo do disposto no artigo 70.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 475,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 622,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 729,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 972,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

20 anos	A4	2 169,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 316,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 610,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 815,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 218,00 €

TABELA B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026 sem prejuízo do disposto no artigo 70.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 313,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

7 anos	B2	1 479,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	B3	1 677,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	B4	1 870,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos	B5	2 088,50 €

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026 sem prejuízo do disposto no artigo 70.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	K8	1 150,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 243,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

10 anos	K6	1 301,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 373,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 564,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 663,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 821,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 133,00 €

Obtido em: www.simedicos.pt

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	P8	1 073,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 105,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 136,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 189,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 234,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 287,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

32 anos	P2	1 340,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 383,50 €

Pessoal não docente

Continente - A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026 sem prejuízo do disposto no artigo 70.º

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	922,00 €	R8	937,00 €	S8	1 136,00 €	T8	1 365,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	927,00 €	R7	947,00 €	S7	1 158,50 €	T7	1 600,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	932,00 €	R6	957,00 €	S6	1 277,00 €	T6	1 729,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	937,00 €	R5	965,00 €	S5	1 408,00 €	T5	1 889,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	942,00 €	R4	980,00 €	S4	1 590,50 €	T4	1 946,00 €
21								
22								
23								
24								

Obtido em: www.simedicos.pt

25	Q3	962,00 €	R3	1 027,00 €	S3	1 757,50 €	T3	2 164,50 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	992,00 €	R2	1 077,00 €	S2	1 814,00 €	T2	2 379,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	1 032,00 €	R1	1 100,00 €	S1	1 854,00 €	T1	2 418,00 €

Pessoal não docente

Região Autónoma da Madeira - A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	Retribuição mínima mensal garantida para a Região Autónoma da Madeira	R8	Valor de Q8 acrescido de 10,00 €	S8	1 136,00 €	T8	1 365,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	Valor de Q8 acrescido de 5,00 €	R7	Valor de R8 acrescido de 5,00 €	S7	1 158,50 €	T7	1 600,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	Valor de Q7 acrescido de 5,00 €	R6	Valor de R7 acrescido de 5,00 €	S6	1 277,00 €	T6	1 729,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	Valor de Q6 acrescido de 5,00 €	R5	Valor de R6 acrescido de 5,00 €	S5	1 408,00 €	T5	1 889,00 €
16								
17								
18								
19								

Obtido em: www.simedicos.pt

20	Q4	Valor de Q5 acrescido de 5,00 €	R4	Valor de R5 acrescido de 5,00 €	S4	1 590,50 €	T4	1 946,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	Valor de Q4 acrescido de 5,00 €	R3	Valor de R4 acrescido de 5,00 €	S3	1 757,50 €	T3	2 164,50 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	Valor de Q3 acrescido de 5,00 €	R2	Valor de R3 acrescido de 5,00 €	S2	1 814,00 €	T2	2 379,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	Valor de Q2 acrescido de 5,00 €	R1	Valor de R2 acrescido de 10,00 €	S1	1 854,00 €	T1	2 418,00 €

Pessoal não docente

Região Autónoma dos Açores - A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	Retribuição mínima mensal garantida para a Região Autónoma dos Açores	R8	Valor de Q8 acrescido de 3,00 €	S8	1 136,00 €	T8	1 365,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	Valor de Q8 acrescido de 3,00 €	R7	Valor de R8 acrescido de 5,00 €	S7	1 158,50 €	T7	1 600,50 €
6								
7								
8								
9								

Obtido em: www.simedicos.pt

10	Q6	Valor de Q7 acrescido de 3,00 €	R6	Valor de R7 acrescido de 5,00 €	S6	1 277,00 €	T6	1 729,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	Valor de Q6 acrescido de 2,00 €	R5	Valor de R6 acrescido de 5,00 €	S5	1 408,00 €	T5	1 889,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	Valor de Q5 acrescido de 2,00 €	R4	Valor de R5 acrescido de 5,00 €	S4	1 590,50 €	T4	1 946,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	Valor de Q4 acrescido de 2,00 €	R3	Valor de R4 acrescido de 5,00 €	S3	1 757,50 €	T3	2 164,50 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	Valor de Q3 acrescido de 2,00 €	R2	1 077,00 €	S2	1 814,00 €	T2	2 379,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	Valor de Q2 acrescido de 2,00 €	R1	1 117,00 €	S1	1 854,00 €	T1	2 418,00 €

Texto consolidado

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas seguintes Associações Sindicais:

a) FNE (Federação Nacional da Educação) em representação dos seus sindicatos filiados - SPZN (Sindicato dos Professores da Zona Norte), SPZC (Sindicato dos Professores da Zona Centro), SDPGL (Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo), SDPSul (Sindicato Democrático dos Professores do Sul), SDPM (Sindicato Democrático dos Professores da Madeira), SDPA (Sindicato Democrático dos

Obtido em: www.simedicos.pt

Professores dos Açores), STAE ZN (Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte), STAAE ZC (Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro), STAE Sul e RA (Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo e Social do Sul e Regiões Autónomas);

b) SINAPE (Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação);

c) SINDEP (Sindicato Nacional e Democrático dos Professores);

d) SITRA (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes);

e) SITESE (Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços);

f) SINDITE (Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica).

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profissionais, tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 1.º-A

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica o presente contrato colectivo, e pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção do estabelecimento de ensino:

a) No prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;

b) Para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em comparticipar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- A renovação sucessiva da presente convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente junto da entidade empregadora, com a indicação da organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, para a qual pretende enviar a contribuição.

5- A contribuição prevista no número 2 é deduzida mensalmente no salário, pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando, no mesmo prazo, a cada sindicato selecionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Dos pedidos de adesão formalizados junto da entidade empregadora, esta comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos mesmos, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

7- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à presente convenção colectiva.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2026 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de dois anos, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

Obtido em: www.simedicos.pt

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, à exceção das matérias referidas no número seguinte.

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

a) Direitos e deveres das partes;

b) Retribuição dos trabalhadores;

c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, banco de horas;

d) Categorias e enquadramento profissionais.

Artigo 3.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção e demais legislação em vigor;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene e segurança;

g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

h) Contribuir para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;

j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 4.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;

d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

f) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes, formadores e psicólogos;

g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

h) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

j) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;

l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas da direção pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didácticos e pedagógicos,

Obtido em: www.simedicos.pt

colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;

m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;

n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção da escola;

p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em acções tendentes à constante actualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento activo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua actividade, interna e externamente;

t) Abster-se de, sem a anuência da direcção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola;

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à protecção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

Artigo 5.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

m) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 7.º

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os formadores que lecionam no ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam, com exceção dos formadores do ensino profissional artístico, são classificados na tabela A, os restantes são classificados na tabela B do anexo III.

3- Os docentes não mencionados no número anterior são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

4- Sem prejuízo do previsto no número seguinte e no número 3 do artigo 70.º, os docentes que leccionam em diversas modalidades de oferta são remunerados pelas horas letivas atribuídas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

5- Os docentes com contrato de trabalho em vigor à data da entrada em vigor do presente CCT e que exerçam ou continuem a exercer funções no ensino regular e noutras modalidades dentro do mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino do mesmo grupo, mantêm a sua remuneração pela tabela A, K ou P do anexo III na totalidade do horário de trabalho.

6- Os psicólogos nos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo são classificados na tabela T.

7- Os assistentes sociais e educadores sociais nos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e os psicólogos nas escolas profissionais são classificados na tabela S.

Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.

3- Sempre que for aplicado o Regulamento de Avaliação de Desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

6- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

7- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção em que este tempo de serviço releva a 100 %.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço, à exceção da parentalidade.

10- Caso, no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

Obtido em: www.simedicos.pt

11- Após a entrada em vigor da presente convenção, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 7 e 8 do presente artigo.

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1 e A2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

15- Os docentes abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, desde 1 de setembro de 2014, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2 e apenas até progredirem para o nível seguinte.

16- Para os docentes do ensino profissional e formadores classificados na tabela A existe um condicionamento na passagem do nível A4 para o A3, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes e formadores até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1, A2 e A3, a percentagem de 15 % do total de docentes e formadores, com um mínimo de 1.

Artigo 9.º

Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que, de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

Artigo 10.º

Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após a prestação de 365 dias de serviço.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral, desde que seja prévia e anualmente autorizado pela direção, que apenas pode recusar em caso de incompatibilidade de horário.

Artigo 11.º

Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os docentes do ensino público que acumulam funções com o ensino particular e cooperativo ou com o ensino profissional.

Artigo 12.º

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 ou 30 dias, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 13.º

Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do estabelecimento de ensino e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Artigo 14.º

Contrato 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 em situação comparável previsto no artigo 17.º

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 15.º

Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, podem a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

Artigo 16.º

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 17.º

Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas semanais para os docentes e de 40 horas para os restantes trabalhadores.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele para que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- O disposto no número anterior não é aplicável quando aos docentes tenham sido atribuídas mais horas letivas que as previstas no artigo 18.º ou mais horas letivas do que as que tenham sido contratadas no seu contrato individual de trabalho, casos em que estes são os limites mínimos de trabalho lectivo garantido.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina, opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

6- Excetua-se o disposto no número anterior quanto à cessação do acordo quando este seja devidamente datado e as assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

7- A aplicação do disposto no número 5 impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

8- Na falta do acordo previsto no número 5, a entidade empregadora poderá proceder à extinção do posto de trabalho nos termos do código do trabalho.

Artigo 18.º

Componente letiva

1- A componente lectiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

2- O horário letivo dos docentes é organizado de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O horário lectivo dos docentes com componente lectiva de vinte e duas horas não pode ser organizado em mais de vinte e quatro aulas semanais, salvo nos casos do ensino artístico especializado e no ensino profissional artístico.

4- Por acordo das partes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes pode ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 39.º

5- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

6- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 25.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente lectiva for igual ou inferior a 1100 minutos, considera-se que os intervalos estão incluídos na componente lectiva e quando a componente lectiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser deduzida à componente não lectiva de estabelecimento.

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso, direção ou coordenação pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 salas, e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica, são atribuídas duas horas semanais, a repartir, equitativamente, entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

10- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho do docente.

11- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 4 do artigo 18.º, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

12- Sem prejuízo do disposto no número 4, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 6, considera-se que um horário completo corresponde a 880 horas anuais.

13- Trabalhadas as 880 horas letivas previstas no número anterior, não pode ser exigido ao docente horas de trabalho não letivas, por conta daquelas.

Artigo 19.º

Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas de trabalho semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho individual compreende:

a) Preparação de aulas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

Obtido em: www.simedicos.pt

5- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

7- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual, em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino.

Artigo 20.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes lectiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 39.º

3- A pedido do docente o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

Artigo 21.º

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 29.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 22.º

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

2- Para os trabalhadores adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel segundo as necessidades do estabelecimento.

Artigo 23.º

Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que lecionam, e os não docentes, por categoria profissional.

Artigo 24.º

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- O disposto no número um não é aplicável aos docentes, salvo em situação de visita de estudo, reuniões estritamente extraordinárias pedagógicas ou com encarregados de educação, atividades artísticas, festivas ou

Obtido em: www.simedicos.pt

culturais e atividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

4- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo, como trabalho suplementar.

Artigo 25.º

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- No caso dos não docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos.

3- No caso dos docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos em cada um dos períodos do dia.

4- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 25.º-A

Direito a desligar

Ao trabalhador assiste o direito a desligar no período de descanso, devendo a entidade empregadora abster-se de o contactar.

Artigo 26.º

Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos compatíveis com o horário.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

Artigo 27.º

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 28.º

Efeitos da substituição de trabalhadores

1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2- Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efetuar na profissão e na categoria.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

Artigo 29.º

Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado ou ao domingo e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão, sempre que possível, ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 30.º

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) trabalhadores com filhos a cargo portadores de deficiência;

b) trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação mínima de quatro;

c) trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

5- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas.

8- Os trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção, poderão escolher anualmente, com preferência sobre os demais, entre 5 a10 dias para gozo das suas férias, de acordo com o seu interesse pessoal ou familiar, dentro do período do mapa de férias elaborado pelo empregador.

Artigo 31.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 32.º

Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Artigo 33.º

Férias e impedimentos prolongados

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 e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 34.º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Artigo 35.º

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

5- No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

6- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

7- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

8- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

9- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 35.º-A

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Artigo 36.º

Faltas - Definição

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 38.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

5- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço a um número de horas letivas igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas letivas semanais do docente.

6- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

7- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

8- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

9- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

10- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

11- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

Artigo 37.º

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

3- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador ou por via informática caso esse meio esteja implementado na escola.

6- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

Obtido em: www.simedicos.pt

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

9- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

10- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 38.º

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetuam-se do disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

Artigo 39.º

Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida nas tabelas remuneratórias e cláusulas constantes do presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$(Rm / 22) * n$$

Em que:

Rm = Retribuição mensal;

n = Número de horas superiores a 22.

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$$(Rm / 22) * n$$

Em que:

Rm = Retribuição mensal;

n = Número de horas inferiores a 22.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 40.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição horária = (12 x Retribuição mensal) / (52 x Período normal de trabalho semanal)

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = Retribuição mensal / 30

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil = *Rh* x (Período normal de trabalho semanal / 5)

Artigo 41.º

Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

Artigo 42.º

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

3- No caso da leccionação em cursos de horário nocturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efectuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

Artigo 43.º

Deslocações entre pólos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos pólos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre pólos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para pólo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua actividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,40 €, por quilómetro.

Artigo 44.º

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 45.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 5,14 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

3- No caso de estabelecimentos de ensino sitos na Região Autónoma da Madeira e seus trabalhadores, o valor previsto no número 1 é de 6,15 €.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 45.º-A

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, na totalidade dos dias úteis de serviço previsto no mês, têm direito a um montante de 50,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

3- A compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de agosto.

Artigo 46.º

Retribuição das férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 47.º

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 48.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver.

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Artigo 49.º

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 50.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
d) Despedimento coletivo;
e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
f) Despedimento por inadaptação;
g) Resolução pelo trabalhador;
h) Denúncia pelo trabalhador.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Artigo 51.º-A

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita a um aviso prévio de 90 dias.

Artigo 52.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 53.º

Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 54.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 55.º

Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

Artigo 56.º

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

Artigo 57.º

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, 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 normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 58.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 59.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a)* do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 57.º

Artigo 59.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, ou de quarenta e oito dias acumulados por ano que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto no número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 60.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, do delegado da comissão sindical ou intersindical ou da direção sindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 61.º

Cedência de instalações

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 62.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Artigo 63.º

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 64.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

Artigo 65.º

Constituição da comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 66.º

Competência da comissão paritária

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;

b) Integrar os casos omissos;

c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;

d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção, nomeadamente quanto à aplicação do artigo 39.º-A;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;

f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

2- As decisões da comissão paritária referentes à aplicação do artigo 39.º-A serão tomadas no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo as partes de fornecer à comissão os elementos que forem necessários para a análise da situação.

Artigo 67.º

Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

Artigo 68.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão

Obtido em: www.simedicos.pt

os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 69.º

Desburocratização, simplificação e protecção de dados pessoais

1- Na organização do trabalho, a entidade empregadora deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2- Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3- As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio eletrónico, assinadas pelo coordenador da reunião e distribuídas, eletronicamente, por todos os participantes.

4- Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho *paperless*.

5- A entidade empregadora dará cumprimento integral ao Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Artigo 70.º

Disposições especiais e transitórias

1- Atendendo ao facto de a atualização de valores de financiamento pelo Estado ter sido significativamente inferior ao necessário, aplicável apenas a alunos ou turmas que iniciam o percurso em setembro de 2026, ou até inexistente, permite-se que:

a) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de associação, ou que ofereçam ensino profissional financiado, e as escolas profissionais, apliquem apenas 50 % dos aumentos das tabelas em setembro de 2026, e os restantes 50 % em setembro de 2027;

b) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de patrocínio, e as escolas profissionais artísticas, continuem a aplicar as tabelas salariais em vigor em setembro de 2025, desde que, enquanto se mantiver esta situação, acresçam 4 dias ao período normal de ferias dos docentes.

2- O disposto no número 1 não se aplica às categorias Q e R de pessoal não docente.

3- No caso de trabalhadores nos níveis A7 e A6 da tabela A, a aplicação do aumento faseado previsto na alínea *a)* do número 1 será de 50,00 € em setembro de 2026 e o restante em setembro de 2027.

ANEXO I

Regulamento de Avaliação de Desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 2.º

Princípios

1- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direcção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação os seguintes domínios de competências do docente: *(i)* conhecimentos científicos e didáticos, *(ii)* promoção da aprendizagem *(iii)* identificação e vivência do projeto educativo, *(iv)* avaliação, *(v)* trabalho de equipe, *(vi)* relação com os alunos e encarregados de educação.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de liderança e gestão.

3- Cada domínio é avaliado mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

– A cada domínio é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

– É calculada a média das classificações obtidas no conjunto dos domínios;

– O valor da média é arredondado à unidade;

– Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = Nível de desempenho Insuficiente; 3 = Nível de desempenho Suficiente; 4 e 5 = Nível de desempenho Bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrara comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direcção pedagógica.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adoptado

Obtido em: www.simedicos.pt

nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Planificações letivas;

b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada;

f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

Obtido em: www.simedicos.pt

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A

Escala

1- Inadequado	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2- Pouco Adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3- Adequado	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4- Muito Adequado	Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5- Excelente	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínios	Indicadores
1- Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina.
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico.
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem.
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos.
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens.
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação.
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos.
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos.
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos.
	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Identificação e vivência do projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada.
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola.
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola.
4- Avaliação	Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola.
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso.
	Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas.
5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola.
	Participa nas atividades na escola.
	Mantem o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos.
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas.
6- Relação com os alunos e encarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas.
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos.
	[Educador e professor titular de turma] Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola.
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades.
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola.
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa.
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação.
	Favorece a autonomia dos colaboradores.
	Supervisiona em grau adequado.
	Reconhece e apoia as boas práticas.

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

1 - Trabalhadores docentes

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: Psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

Formador - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

Obtido em: www.simedicos.pt

2 - Trabalhadores não docentes

Psicólogo - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que acompanha e apoia o desenvolvimento psicológico dos alunos, analisa os problemas resultantes da interação entre os indivíduos, investiga os fatores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, aplica escalas e testes e produz informação para os docentes e encarregados de educação, contribuindo para o desenvolvimento integral de cada aluno.

Assistente educativo - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

– Colaboração no âmbito da educação pré-escolar incluindo, sob a supervisão da educadora de infância, a realização de planos de actividades da classe e o desenvolvimento de actividade em sala;
– Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;
– Vigia os alunos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário;
– Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras atividades;
– Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
– Colabora em tarefas não especializadas na manutenção das instalações e dos espaços circundantes;
– Assegura o asseio das instalações, materiais e equipamentos;
– Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
– Assegura o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: Reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Técnico - É o trabalhador que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico especializado em funções de apoio e colaboração com a área pedagógica ou em funções das áreas administrativa, de manutenção ou de serviços.

Técnico superior - É o trabalhador não docente que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico elevado nas áreas pedagógica, administrativa, de manutenção ou de serviços. Tendencialmente, é um trabalhador com licenciatura ou grau superior e com responsabilidade de gestão de serviços ou equipas.

Especialista - Categoria de classificação opcional pela entidade empregadora considerando a especial complexidade técnica das tarefas desempenhadas e a exigência acrescida de responsabilidade do trabalhador para o seu desempenho.

ANEXO III

Tabelas salariais

TABELA A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026 sem prejuízo do disposto no artigo 70.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 475,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

5 anos	A7	1 622,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 729,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 972,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 169,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 316,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 610,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 815,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 218,00 €

Obtido em: www.simedicos.pt

TABELA B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026 sem prejuízo do disposto no artigo 70.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 313,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	B2	1 479,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	B3	1 677,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	B4	1 870,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos	B5	2 088,50 €

Obtido em: www.simedicos.pt

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026 sem prejuízo do disposto no artigo 70.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	K8	1 150,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 243,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 301,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 373,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 564,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 663,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

32 anos	K2	1 821,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 133,00 €

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	P8	1 073,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 105,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 136,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 189,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		

Obtido em: www.simedicos.pt

20 anos	P4	1 234,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 287,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 340,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 383,50 €

Pessoal não docente

Continente - A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026 sem prejuízo do disposto no artigo 70.º

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	922,00 €	R8	937,00 €	S8	1 136,00 €	T8	1 365,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	927,00 €	R7	947,00 €	S7	1 158,50 €	T7	1 600,50 €
6								
7								
8								
9								

Obtido em: www.simedicos.pt

10	Q6	932,00 €	R6	957,00 €	S6	1 277,00 €	T6	1 729,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	937,00 €	R5	965,00 €	S5	1 408,00 €	T5	1 889,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	942,00 €	R4	980,00 €	S4	1 590,50 €	T4	1 946,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	962,00 €	R3	1 027,00 €	S3	1 757,50 €	T3	2 164,50 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	992,00 €	R2	1 077,00 €	S2	1 814,00 €	T2	2 379,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	1 032,00 €	R1	1 100,00 €	S1	1 854,00 €	T1	2 418,00 €

Pessoal não docente

Região Autónoma da Madeira - A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	Retribuição mínima mensal garantida para a Região Autónoma da Madeira	R8	Valor de Q8 acrescido de 10,00 €	S8	1 136,00 €	T8	1 365,00 €
1								
2								
3								
4								

Obtido em: www.simedicos.pt

5	Q7	Valor de Q8 acrescido de 5,00 €	R7	Valor de R8 acrescido de 5,00 €	S7	1 158,50 €	T7	1 600,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	Valor de Q7 acrescido de 5,00 €	R6	Valor de R7 acrescido de 5,00 €	S6	1 277,00 €	T6	1 729,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	Valor de Q6 acrescido de 5,00 €	R5	Valor de R6 acrescido de 5,00 €	S5	1 408,00 €	T5	1 889,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	Valor de Q5 acrescido de 5,00 €	R4	Valor de R5 acrescido de 5,00 €	S4	1 590,50 €	T4	1 946,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	Valor de Q4 acrescido de 5,00 €	R3	Valor de R4 acrescido de 5,00 €	S3	1 757,50 €	T3	2 164,50 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	Valor de Q3 acrescido de 5,00 €	R2	Valor de R3 acrescido de 5,00 €	S2	1 814,00 €	T2	2 379,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	Valor de Q2 acrescido de 5,00 €	R1	Valor de R2 acrescido de 10,00 €	S1	1 854,00 €	T1	2 418,00 €

Obtido em: www.simedicos.pt

Pessoal não docente

Região Autónoma dos Açores - A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	Retribuição mínima mensal garantida para a Região Autónoma dos Açores	R8	Valor de Q8 acrescido de 3,00 €	S8	1 136,00 €	T8	1 365,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	Valor de Q8 acrescido de 3,00 €	R7	Valor de R8 acrescido de 5,00 €	S7	1 158,50 €	T7	1 600,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	Valor de Q7 acrescido de 3,00 €	R6	Valor de R7 acrescido de 5,00 €	S6	1 277,00 €	T6	1 729,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	Valor de Q6 acrescido de 2,00 €	R5	Valor de R6 acrescido de 5,00 €	S5	1 408,00 €	T5	1 889,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	Valor de Q5 acrescido de 2,00 €	R4	Valor de R5 acrescido de 5,00 €	S4	1 590,50 €	T4	1 946,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	Valor de Q4 acrescido de 2,00 €	R3	Valor de R4 acrescido de 5,00 €	S3	1 757,50 €	T3	2 164,50 €
26								
27								
28								
29								

Obtido em: www.simedicos.pt

30	Q2	Valor de Q3 acrescido de 2,00 €	R2	1 077,00 €	S2	1 814,00 €	T2	2 379,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	Valor de Q2 acrescido de 2,00 €	R1	1 117,00 €	S1	1 854,00 €	T1	2 418,00 €

Depositado a 19 de outubro de 2026, a fl. 155 do livro n.º 13, com o n.º 238/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Contrato coletivo entre
UMP - União das Misericórdias Portuguesas
e
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP), Federação Nacional de Professores (FENPROF), Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS) e Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS).

O presente acordo altera o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2024, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2025.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

(...)

1- Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 492.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, declara-se que pela presente convenção coletiva serão abrangidas 361 SCM e um potencial de 49 168 trabalhadores. O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

(...)

Cláusula 2.ª

Vigência

A presente convenção coletiva entra em vigor 5 dias após a sua publicação e tem uma vigência mínima de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária vigoram durante 12 meses, produzindo efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026, nos termos do anexo V.

Cláusula 79.ª

Sucessão de convenções coletivas

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

2- Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2024, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2025.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

TABELA A

Com efeitos a 1 de janeiro de 2026

	1	2	3	4	5	6	7
Níveis	**< 5 anos**	**≥ 5 e < 10 anos**	**≥ 10 e < 15 anos**	**≥ 15 e < 20 anos**	**≥ 20 e < 25 anos**	**≥ 25 e < 30 anos**	**≥ 30 anos**
IC	1 710,00 €						
IB	1 605,00 €						
IA	1 462,00 €	1 482,00 €	1 502,00 €	1 522,00 €	1 542,00 €	1 562,00 €	1 582,00 €
II	1 372,00 €	1 392,00 €	1 412,00 €	1 432,00 €	1 452,00 €	1 472,00 €	1 492,00 €
III	1 301,00 €	1 321,00 €	1 341,00 €	1 361,00 €	1 381,00 €	1 401,00 €	1 421,00 €
IV	1 247,00 €	1 267,00 €	1 287,00 €	1 307,00 €	1 327,00 €	1 347,00 €	1 367,00 €
V	1 230,00 €	1 250,00 €	1 270,00 €	1 290,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 350,00 €
VI	1 098,00 €	1 118,00 €	1 138,00 €	1 158,00 €	1 178,00 €	1 198,00 €	1 218,00 €
VII	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €
VIII	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €	1 090,00 €	1 110,00 €
IX	956,00 €	976,00 €	996,00 €	1 016,00 €	1 036,00 €	1 056,00 €	1 076,00 €
X	952,00 €	972,00 €	992,00 €	1 012,00 €	1 032,00 €	1 052,00 €	1 072,00 €
XI	948,00 €	968,00 €	988,00 €	1 008,00 €	1 028,00 €	1 048,00 €	1 068,00 €
XII	944,00 €	964,00 €	984,00 €	1 004,00 €	1 024,00 €	1 044,00 €	1 064,00 €
XIII	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €
XIV	936,00 €	956,00 €	976,00 €	996,00 €	1 016,00 €	1 036,00 €	1 056,00 €
XV	932,00 €	952,00 €	972,00 €	992,00 €	1 012,00 €	1 032,00 €	1 052,00 €
XVI	928,00 €	948,00 €	968,00 €	988,00 €	1 008,00 €	1 028,00 €	1 048,00 €
XVII	924,00 €	944,00 €	964,00 €	984,00 €	1 004,00 €	1 024,00 €	1 044,00 €
XVIII	920,00 €	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €

Notas:
1- Subsídio de refeição: 5,50 €.
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- A produção de efeitos das matérias com expressão pecuniária revistas no presente acordo reporta-se a 1 de janeiro de 2026.

Obtido em: www.simedicos.pt

TABELA B

(40 horas semanais)

Com efeitos a 1 de janeiro de 2026

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	< 5 anos	≥5 e< 10 anos	≥10 e < 15 anos	≥ 15 e < 20 anos	≥ 20 e < 25 anos	≥ 25 e < 30 anos	≥ 30 anos
Trabalhadores funções de chefia serviços gerais							
Nivel VII	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €	1 180,00 €	1 200,00 €	1 220,00 €	1 240,00 €
Nivel VIII	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €	1 180,00 €
Nível IX	997,00 €	1 017,00 €	1 037,00 €	1 057,00 €	1 077,00 €	1 097,00 €	1 117,00 €
Nivel X	985,00 €	1 005,00 €	1 025,00 €	1 045,00 €	1 065,00 €	1 085,00 €	1 105,00 €
Nivel XI	935,00 €	955,00 €	975,00 €	995,00 €	1 015,00 €	1 035,00 €	1 055,00 €
Nivel XII	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau II (nível XII)	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €	1 090,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau I (nível XIII)	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €
Ajudante de lar e centro de dia - Grau II (nível XIV)	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €
Ajudante de lar e centro de dia - Grau I (nível XV)	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €
Ajudante de acção educativa - Grau II (nível XIV)	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €
Ajudante de acção educativa - Grau I (nível XV)	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €
Auxiliar de acção médica - Grau II (nível XV)	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €
Auxiliar de acção médica - Grau I (nível XVI)	935,00 €	955,00 €	975,00 €	995,00 €	1 015,00 €	1 035,00 €	1 055,00 €
Trabalhadores de serviços gerais - Grau II (nível XVII)	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €	1 025,00 €	1 045,00 €
Trabalhadores de serviços gerais - Grau I (nível XVIII)		928,00 €	948,00 €	968,00 €	988,00 €	1 008,00 €	1 028,00 €

Tabela dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário profissionalizados

Com efeitos a 1 de janeiro de 2026

Nível	Anos de serviço	Remuneração
8.º	26 ou mais	2 303,00 €
7.º	23 - 25	2 221,00 €
6.º	20 - 22	2 003,00 €
5.º	16 - 19	1 810,00 €
4.º	12 - 15	1 610,00 €
3.º	8 - 11	1 506,00 €
2.º	4 - 7	1 360,00 €
1.º	0 - 3	1 255,00 €

A mudança de nível (progressão) pressupõe o bom e efetivo serviço por parte do docente.

Notas:
Trabalhadores docentes
- (...)
- (...)
- (...)

Obtido em: www.simedicos.pt

Lisboa, 23 de julho de 2026.

Pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, na qualidade de presidente do secretariado nacional e mandatário.
José António Truta Pinto Rabaça, na qualidade de vice-presidente do secretariado nacional com funções de tesoureiro e mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Rui Manuel de Castro Marroni, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional de Professores - FENPROF e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

– Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL;
– Sindicato dos Professores do Norte - SPN;
– Sindicato dos Professores da Região Centro - SPRC;
– Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS.

Pedro Miguel Morais dos Santos Nunes, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS):

Luís Dupont, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e em representação dos seguintes sindicatos:

– Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;
– Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro;
– Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Elisabete Santos Costa Gonçalves, mandatário com poderes para o ato.
Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário com poderes para o ato.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- A presente convenção coletiva regula as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP), doravante também abreviadamente designadas por SCM ou instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território do Continente.
2- Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 492.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, declara-se que pela presente convenção coletiva serão abrangidas 361 SCM e um potencial de 49168 trabalhadores. O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.
3- A presente convenção coletiva revoga, no que às partes outorgantes respeita, o acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016, e o acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente convenção coletiva entra em vigor 5 dias após a sua publicação e tem uma vigência mínima de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.
2- As tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária vigoram durante 12 meses, produzindo efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026, nos termos do anexo V.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1- A denúncia da convenção coletiva, por escrito, só pode ser efetuada por qualquer das partes com a antecedência mínima de, pelo menos, 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência.

2- Caso não haja denúncia, a convenção coletiva renova-se nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

3- A resposta, escrita e fundamentada, nos 45 dias seguintes à receção da proposta negocial, deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas, aceitando, recusando e, neste último caso, contrapropondo, e pode abordar outras matérias não previstas na proposta, as quais deverão, igualmente, ser consideradas objeto da negociação.

4- A falta de resposta ou contraproposta, legitima o proponente a requerer a conciliação.

5- As negociações iniciar-se-ão até 30 dias após o termo do prazo estabelecido no número 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreiras profissionais

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1- As condições gerais de admissão são reguladas pelas normas legais em vigor a cada momento, nomeadamente no que diz respeito à titularidade da escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão: A titularidade de habilitações académicas, formação e/ou certificação profissional adequadas e a posse de título profissional atualizado emitido pela entidade competente, quando necessário para as atividades e funções a desempenhar.

Cláusula 5.ª

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 6.ª

Registo de processos de recrutamento

As SCM devem efetuar e manter o registo dos processos de recrutamento de trabalhadores, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 7.ª

Categoria e carreira profissional

1- O trabalhador é classificado de acordo com o disposto no anexo I, que faz parte integrante da presente convenção coletiva tendo em atenção as funções efetivamente desempenhadas.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores encontram-se regulamentadas no anexo II que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

Cláusula 8.ª

Enquadramento em níveis de qualificação e/ou competências

As profissões são enquadradas em níveis de qualificação, conforme previsto no anexo III, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 9.ª

Promoção e evolução na carreira e avaliação do desempenho

1- A carreira das categorias profissionais previstas na presente convenção coletiva evolui verticalmente ao longo dos graus I e II, havendo algumas categorias profissionais que comportam ainda o grau principal.

2- A evolução de grau I para grau II, e deste para principal, pressupõe que se encontrem preenchidos os requisitos de tempo e qualidade previstos no anexo II, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, e designa-se por promoção na carreira.

3- Considera-se ainda promoção a mudança para categoria profissional a que corresponda um enquadramento mais elevado.

4- Para efeitos de promoção e evolução na carreira, as instituições promovem a avaliação do desempenho, assente nos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade, baseada nomeadamente em:

a) Competências genéricas: Transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

b) Competências específicas: Próprias do exercício profissional de cada atividade;

c) Competências institucionais: As que concorrem para atingir os objetivos da instituição ou serviço.

5- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional, promoção e evolução na carreira.

6- Em sede de Regulamento de Avaliação do Desempenho, as SCM ficam obrigadas a dar a adequada publicidade aos parâmetros a utilizar, à respetiva valorização e aos procedimentos de recurso, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer da instituição quer dos seus trabalhadores.

7- Do regulamento referido no número anterior devem constar designadamente:

a) Instrumentos de avaliação do desempenho;

b) Garantias do avaliado;

c) Classificações qualitativas e quantitativas.

8- As competências técnicas específicas dos trabalhadores com profissões regulamentadas deverão ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

9- Na falta de avaliação do desempenho por motivos não imputáveis aos trabalhadores, considera-se como bom o serviço prestado no cumprimento dos seus deveres profissionais.

Cláusula 10.ª

Progressão na carreira

1- Designa-se por progressão na carreira a evolução ao longo dos 7 escalões horizontais previstos nas tabelas do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, por mero efeito da antiguidade do trabalhador.

2- A progressão ocorre após 5 anos de serviço e implica a mudança para o escalão seguinte.

3- Para efeitos de contagem do tempo de serviço referido no número anterior releva o tempo de serviço prestado na instituição, bem como o que tenha sido prestado noutras instituições do setor social, e que seja devidamente comprovado.

4- Para a contagem da antiguidade do trabalhador é considerado o trabalho anteriormente prestado ao abrigo de contrato de trabalho celebrado com a instituição, ainda que a termo.

5- Não beneficiam de progressão as categorias profissionais enquadradas nos níveis IC e IB do anexo IV, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

Cláusula 11.ª

Procedimentos para promoção e progressão

1- A promoção e a progressão são independentes entre si.

2- A promoção não reinicia a contagem da antiguidade para efeitos de progressão.

3- A promoção e a progressão são efetuadas oficiosamente pelas SCM, no respeito pelas normas constantes da presente convenção coletiva.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 12.ª

Trabalhadores docentes

1- Aos trabalhadores docentes não se aplicam as regras constantes dos números 1 a 3 da cláusula 9.ª e as cláusulas 10.ª e 11.ª

2- A evolução na carreira docente consiste na mudança de nível.

3- A evolução referida no número anterior depende do tempo de serviço prestado e da avaliação do desempenho nos termos, do número 4 e seguintes da cláusula 9.ª

4- Para efeitos de enquadramento dos trabalhadores docentes nos vários níveis das respetivas tabelas de remuneração previstas no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, conta-se quer o tempo de serviço docente prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes ao mesmo empregador, como o serviço docente prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado, salvo disposição legal em contrário.

Cláusula 13.ª

Relatório Único

As SCM devem organizar o relatório único nos termos das normais legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO III

Contrato de trabalho

Cláusula 14.ª

Dever de informação

No momento da contratação, as SCM devem entregar a cada trabalhador um documento, escrito e assinado pelos representantes das instituições, do qual constem os aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 15.ª

Contrato de trabalho a termo

A contratação a termo é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 16.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, compreende as ações de formação ministradas pelas SCM ou frequentadas por sua determinação, desde que não excedam metade da sua duração, e, salvo acordo escrito das partes noutro sentido, tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, que desempenhem funções de confiança, bem como os que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

c) 240 dias para pessoal de direção ou quadros superiores.

2- Salvo acordo escrito em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias nos contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não venha a ser superior àquele limite.

3- Para efeitos de contagem do período experimental não são considerados os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte das instituições depende de aviso prévio de 7 dias.

Obtido em: www.simedicos.pt

6- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

7- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

8- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

Cláusula 17.ª

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo as instituições atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para o anexo I que faz parte integrante da presente convenção coletiva, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.

5- O desempenho de atividades inerentes a mais do que uma categoria profissional confere ao trabalhador direito a ser remunerado nos termos da cláusula 62.ª

Cláusula 18.ª

Mudança de categoria

A mudança de categoria profissional é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19.ª

Deveres das instituições

São deveres das instituições:

a) Cumprir o disposto na presente convenção coletiva e na legislação do trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, observando as normas de segurança e saúde;

d) Proporcionar aos trabalhadores a adequada formação e atualização profissionais visando melhorar as suas qualificações e produtividade;

e) Sem prejuízo do normal funcionamento das SCM, promover e facilitar o acesso a cursos de formação, reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse, com direito à remuneração;

f) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos contrários a regras deontológicas da respetiva profissão ou que violem normas sobre segurança e saúde;

g) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo, nos termos da lei, a responsabilidade para uma seguradora;

h) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, representantes nas instituições de Segurança Social ou noutros órgãos de participação, no exercício dos seus direitos legalmente reconhecidos;

i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

j) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 30 dias úteis, certificados de tempo de serviço, funções e cargos exercidos, conforme legislação em vigor;

k) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas;

Obtido em: www.simedicos.pt

l) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento da presente convenção coletiva;

m) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado;

n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional o exija.

Cláusula 20.ª

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir o disposto na presente convenção coletiva e na legislação do trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a SCM, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, os utentes e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles contrariem os seus direitos e garantias e a deontologia profissional;

e) Não divulgar informações que violem a privacidade dos utentes da SCM ou que afetem os interesses da mesma;

f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;

g) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da instituição;

h) Participar de forma empenhada nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela instituição, ainda que realizadas fora do horário de trabalho;

i) Observar as normas de segurança e saúde no trabalho;

j) Contribuir para uma maior eficiência dos serviços da SCM de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

Cláusula 21.ª

Garantias do trabalhador

É vedado às instituições:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos colegas;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na presente convenção coletiva;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SCM ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

h) Impedir ou interferir na atividade sindical do trabalhador;

i) Faltar ao pagamento pontual da remuneração;

j) Lesar interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

k) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;

l) Interferir em quaisquer aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à respetiva direção pedagógica;

m) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos no caso de o trabalhador transitar para estabelecimento que à data da transferência lhe pertence total ou parcialmente;

n) Advertir, admoestar ou censurar o trabalhador em público, em especial perante utentes, alunos e respetivos familiares;

o) Colocar o trabalhador em instalações inapropriadas para o exercício das suas funções;

p) Obstar injustificadamente ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente mantendo o trabalhador inativo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 22.ª

Regimes especiais

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores, aos trabalhadores menores, aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica os direitos conferidos pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 23.ª

Atividade sindical nas instituições

1- Os trabalhadores e os sindicatos, através dos respetivos delegados sindicais, têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das instituições.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direção das associações sindicais signatárias desta convenção coletiva dispõem de um crédito de 4 dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meio-dia, desde que informem a instituição, por escrito, com pelo menos 2 dias de antecedência relativamente ao momento do uso do crédito.

3- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, sem prejuízo da garantia do normal funcionamento dos serviços de caráter urgente, contando o período da reunião, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela comissão sindical, ou por, pelo menos, um terço ou 25 trabalhadores do respetivo estabelecimento.

5- Mediante solicitação dos sindicatos signatários da presente convenção coletiva, podem ainda realizar-se reuniões de trabalhadores, desde que previamente autorizadas pela instituição.

6- Os delegados sindicais têm o direito a exercer, no âmbito das suas atribuições, atividade sindical no interior de cada instituição, sem prejuízo do seu normal funcionamento, designadamente a distribuir documentos e comunicados aos trabalhadores, bem como a afixar, em local disponibilizado pela instituição, textos, convocatórias, comunicações ou outras informações.

7- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 5 horas remuneradas por mês, para o exercício das suas funções, que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, desde que informem a instituição por escrito, com pelo menos 2 dias de antecedência relativamente ao momento do uso do crédito.

Cláusula 24.ª

Direito à greve

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento, sem prejuízo da cláusula seguinte.

Cláusula 25.ª

Serviços mínimos em caso de greve

Em caso de necessidade, as instituições contactam a associação sindical que convocou a greve, diretamente ou através do organismo da área do trabalho responsável pela matéria, a fim de definir em termos concretos o funcionamento de cada serviço, nomeadamente os trabalhadores a quem compete assegurar os serviços mínimos durante a greve.

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 26.ª

Formação profissional

1- As SCM proporcionarão aos seus trabalhadores ações de formação profissional de acordo com as necessidades dos mesmos e dos serviços das instituições, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

2- A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, até ao limite de 2 horas diárias, é retribuída como tempo de trabalho normal.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 27.ª

Trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.ª

Segurança e saúde no trabalho

As instituições asseguram aos seus trabalhadores condições adequadas de segurança e saúde no trabalho, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 29.ª

Local de trabalho

1. Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente é realizada a prestação de trabalho, de acordo com o estipulado no contrato, abrangendo a área de ação da SCM.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho as instalações físicas da instituição a que o trabalhador ficou adstrito, por inserção explícita num dos respetivos serviços, respostas sociais ou valências, em resultado da natureza da atividade desempenhada e das necessidades da instituição.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 30.ª

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho determinado nos termos da cláusula anterior não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, terá o mesmo direito ao pagamento das despesas diretamente impostas pelo exercício dessa atividade nos termos acordados com a instituição.

Cláusula 31.ª

Deslocações

1- Entende-se por deslocação a realização transitória da atividade profissional fora do local de trabalho.

2- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência, aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapassa em mais de 2 horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo despendido nas viagens habituais.

3- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 32.ª

Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, mediante a apresentação de documento comprovativo da despesa efetuada;

c) Ao pagamento das horas, equivalentes ao tempo gasto nas viagens de ida e volta, entre o local de prestação do trabalho e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo normalmente gasto pelo trabalhador, não sendo as mesmas consideradas trabalho suplementar.

2- O limite máximo do montante previsto na alínea *b)* do número anterior corresponde ao triplo do valor do subsídio de refeição em vigor no momento, sem prejuízo de acordo prévio noutro sentido.

Cláusula 33.ª

Deslocações sem regresso diário à residência

1- Nas deslocações sem regresso diário à residência os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento;

b) Transporte gratuito assegurado pela instituição ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta no início e no termo da deslocação;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição normal diária.

2- Aplicam-se às deslocações reguladas na presente cláusula o disposto no número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 34.ª

Utilização de viatura particular

1- A instituição não deverá solicitar ao trabalhador a utilização da sua viatura particular para o desempenho das respetivas funções, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A utilização de viatura do próprio trabalhador ao serviço da SCM pode ocorrer em caso de necessidade premente da instituição ou do trabalhador e deve ser precedida de acordo escrito entre as partes.

3- O trabalhador-condutor suportará as despesas decorrentes da responsabilidade que lhe seja imputável nos termos do Código da Estrada, cabendo à SCM suportar as despesas associadas à utilização da viatura do próprio trabalhador ao serviço da instituição, nos termos das normas em vigor a cada momento no setor público.

Cláusula 35.ª

Transferência de local de trabalho

1- A SCM pode transferir os trabalhadores de local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da instituição o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A SCM deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, desde que devidamente comprovadas por este.

3- A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, e desde que devidamente fundamentadas.

4- Para efeitos do previsto na alínea *b)* do número 1, compete ao trabalhador alegar e provar o prejuízo sério.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério.

6- A transferência do trabalhador entre serviços ou equipamentos da SCM não afeta a respetiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na instituição.

CAPÍTULO VIII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 36.ª

Período normal de trabalho semanal

1- Sem prejuízo do disposto para as categorias profissionais previstas nos números seguintes, os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva são os seguintes:

Obtido em: www.simedicos.pt

a) 35 horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: médicos, psicólogos e sociólogos, enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica, trabalhadores com funções técnicas e assistentes sociais;

b) 37 horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: trabalhadores administrativos, de reabilitação e emprego protegido, trabalhadores de apoio, trabalhadores sociais, auxiliares de educação e prefeitos;

c) 39 horas para os restantes trabalhadores.

2- O período normal de trabalho semanal do ajudante de ação educativa, do ajudante de lar e centro de dia, do ajudante familiar domiciliário, do auxiliar de ação médica, dos trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e do trabalhador de serviços gerais é de 40 horas e confere o direito a ser remunerado nos termos do número 3 da cláusula 61.ª

3- O aumento do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores das categorias profissionais previstas no número anterior que se encontrem ao serviço das instituições aquando da entrada em vigor da presente convenção coletiva, apenas pode ocorrer após a celebração de acordo escrito nesse sentido entre as partes interessadas.

4- O trabalhador com a categoria profissional de enfermeiro pode, mediante acordo escrito celebrado com a instituição, aumentar o respetivo período normal de trabalho semanal até ao limite máximo legalmente previsto, sendo este aumento de período normal de trabalho semanal remunerado como tempo de trabalho normal.

5- O acordo previsto no número anterior pode cessar mediante comunicação escrita de qualquer das partes dirigida à outra parte com a antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 37.ª

Conceito e fixação do horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2- Compete às instituições estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção coletiva, preferencialmente em 5 dias semanais, de 2.ª a 6.ª feira.

3- Na organização dos horários de trabalho deve ser previsto um período mínimo destinado à transmissão de informação relevante ao trabalhador que irá assegurar a continuidade da prestação do serviço, fazendo aquele tempo parte integrante do horário normal de trabalho.

4- Depois de publicados, os mapas de horário de trabalho só podem ser alterados por motivo de força maior.

Cláusula 38.ª

Período normal de trabalho semanal dos trabalhadores docentes

1- O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores docentes desenvolve-se em 5 dias e é o seguinte:

a) Na educação pré-escolar - 35 horas, sendo 27 horas e 30 minutos destinados a trabalho direto com as crianças e as restantes a outras atividades, incluindo estas a sua preparação e desenvolvimento, e, ainda, as reuniões nomeadamente de atendimento das famílias;

b) No 1.º ciclo do ensino básico - 25 horas letivas semanais e 3 horas para reuniões de natureza pedagógica;

c) Nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e no ensino secundário - 22 horas letivas semanais mais 4 horas mensais destinadas a reuniões;

d) Na educação e ensino especial - 22 horas letivas semanais acrescidas de 3 horas semanais para preparação de atividades na instituição.

2- O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com exceção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago como trabalho suplementar.

3- As horas letivas e as destinadas a reuniões de natureza pedagógica não poderão, em caso algum, ser substituídas por outros serviços que não os indicados.

Cláusula 39.ª

Regras quanto à elaboração dos horários dos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- A organização do horário dos trabalhadores docentes será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos docentes nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo escrito em contrário, os períodos de atividade não letiva entre aulas não deverão exceder 1 hora diária e 2 horas semanais, sem prejuízo do período destinado ao intervalo de descanso.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efetivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o docente deverá nesses períodos desempenhar as atividades técnico-pedagógicas indicadas pela direção da SCM.

4- A instituição não poderá impor ao docente um horário diário de trabalho que ocupe os 3 períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de 5 horas de aulas seguidas ou de 7 interpoladas.

5- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas semanais, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino, centro de explicações ou atividade similar.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de cessação do contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo docente.

Cláusula 40.ª

Redução de horário letivo para trabalhadores docentes com funções especiais

O horário letivo dos trabalhadores docentes referidos na alínea *c)* do número 1 da cláusula 38.ª será reduzido em 2 horas semanais, sempre que desempenhem funções de direção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras), para o desempenho das mesmas.

Cláusula 41.ª

Isenção de horário de trabalho

1- O exercício da atividade em regime de isenção de horário é disciplinado pelas normas legais em vigor a cada momento.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à remuneração especial prevista na cláusula 64.ª, consoante a modalidade que for acordada.

Cláusula 42.ª

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário é interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo ou 6 horas de trabalho consecutivo caso o período de trabalho diário seja superior a 10 horas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Por acordo escrito celebrado com o trabalhador, poderá ser estabelecido para os motoristas e para os trabalhadores de hotelaria um intervalo de descanso superior a 2 horas.

3- Quando adstritos ao transporte de utentes, poderá, por acordo escrito celebrado com o trabalhador, ser estabelecido para os ajudantes de ação educativa e para os trabalhadores de apoio um intervalo de descanso superior a 2 horas.

4- A jornada de trabalho acordada nos termos dos números 2 e 3 não poderá ultrapassar as 12 horas.

5- Por acordo entre as partes, pode ser estabelecida a dispensa ou redução do intervalo de descanso até ao limite de 30 minutos.

6- Nos regimes de trabalho por turnos ou de variação do horário de trabalho, o intervalo de descanso pode ser de apenas 30 minutos, contando estes como tempo de trabalho.

Cláusula 43.ª

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a 1 dia de descanso semanal, em regra coincidente com o domingo, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar, quando a ele haja lugar.

2- Pode ainda ser concedido ao trabalhador um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

3- O dia de descanso semanal obrigatório poderá não coincidir com o domingo nos termos das normas legais.

4- Nos casos previstos no número anterior, as instituições assegurarão ao trabalhador o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 44.ª

Trabalho por turnos

1- Considera-se a prestação de trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- O número de semanas ou de dias necessários para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por escala de rotação.

3- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria profissional, desde que autorizadas pelo responsável funcional do serviço até 48 horas antes do início do turno.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, nos termos e condições previstos na cláusula 66.ª

Cláusula 45.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho que é prestado no período compreendido entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos remuneratórios, é também considerado trabalho noturno o que seja prestado em prolongamento de um período noturno.

3- A prestação de trabalho noturno confere ao trabalhador o direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 68.ª

Cláusula 46.ª

Variação do horário de trabalho

1- Por acordo escrito celebrado entre o trabalhador e a SCM, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas, dentro de um período de referência de 8 semanas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, e no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 12 horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas.

2- Por acordo entre as partes, a organização do horário de trabalho nos termos do número anterior pode implicar a redução semanal de trabalho em dias ou meios-dias completos de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- As horas prestadas para além dos limites referidos no número 1 serão consideradas de acordo com o previsto na cláusula 47.ª

Cláusula 47.ª

Trabalho suplementar

1- O regime do trabalho suplementar é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento e pela presente convenção.

2- A realização de trabalho suplementar confere direito a descanso compensatório, nos seguintes termos:

a) Nas instituições com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

b) A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos 3 dias úteis seguintes, bem como ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 65.ª

3- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho por ano, quer desempenhe a atividade em regime de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

Obtido em: www.simedicos.pt

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

4- A instituição fica obrigada a reembolsar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente os que resultem de necessidades especiais de transporte ou alimentação.

Cláusula 48.ª

Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador que, sendo indispensável para a continuidade do serviço, presta trabalho normal em dia feriado em equipamento não obrigado a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a ser remunerado de acordo com as normas legais em vigor a cada momento.

2- Não é considerado como suplementar o trabalho prestado nas condições referidas no número anterior.

Cláusula 49.ª

Jornada contínua

1- Por acordo entre a SCM e o trabalhador pode este trabalhar em jornada contínua, até ao limite de 6 horas diárias, tendo direito a um intervalo de 30 minutos para refeição, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado.

2- O intervalo referido no número anterior é de carácter obrigatório ao fim de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 50.ª

Trabalho a tempo parcial

O exercício de trabalho a tempo parcial é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Feriados, férias e faltas

Cláusula 51.ª

Feriados

1- A matéria relativa a feriados é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

4- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a instituição e o trabalhador.

Cláusula 52.ª

Férias

1- O período anual de férias dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo as exceções legalmente previstas.

3- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a instituição e o trabalhador.

4- Na falta de acordo, compete às SCM a elaboração do mapa de férias, só podendo marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

5- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6- As instituições podem encerrar, total ou parcialmente, por um período máximo de 30 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro.

Obtido em: www.simedicos.pt

7- Os cônjuges bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalhem na mesma SCM têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo sério para a instituição.

8- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a instituição, desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

9- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

11- Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação do contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

12- As SCM podem alterar o período de férias já marcado ou interromper as férias já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

13- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

14- No caso de a instituição obstar ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano subsequente.

Cláusula 53.ª

Férias dos trabalhadores docentes

A época de férias dos trabalhadores docentes deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

Cláusula 54.ª

Interrupções letivas

1- O tempo compreendido entre o termo do ano letivo e o seu início, de acordo com o calendário escolar, que exceda o tempo de férias e os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa fixados oficialmente, apenas pode ser dedicado a:

a) Atividade de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais;

b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e do planeamento pedagógico;

c) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;

d) Outras atividades educacionais similares às enunciadas nas alíneas anteriores de reconhecido interesse pedagógico.

2- Na medida em que se verifique uma redução significativa no número de alunos nos períodos de Natal e da Páscoa nos ensinos infantil e especial, deverá adotar-se, em relação aos docentes destes sectores um regime de rotatividade, de modo a conceder-lhes 3 dias úteis de interrupção letiva nesses períodos.

Cláusula 55.ª

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador durante períodos inferiores a um dia de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média relativa a um dia completo de trabalho.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 56.ª

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, descendente ou afim no 1.º grau na linha reta (filhos e enteados);

c) As dadas até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta (pais, padrastos, sogros, genros e noras);

d) As dadas até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados);

e) As dadas até 5 dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

f) A motivada pela prestação de prova de avaliação nos termos da lei;

g) 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;

h) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

i) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

j) 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 4 horas por trimestre, por cada um;

k) As dadas, nos termos da lei, por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

l) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

m) A autorizada ou aprovada pelo empregador, nomeadamente em caso de consulta médica do trabalhador;

n) A que por lei seja como tal considerada, nomeadamente as dadas nos termos dos regimes do dador benévolo de sangue e do voluntariado.

2- As ausências, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição, com a antecedência mínima de 5 dias.

3- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

4- As comunicações de ausência devem ser feitas por escrito.

5- O não cumprimento no disposto nos números 2, 3 e 4 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

6- Nos casos da alínea *m)* do número 1, a autorização ou aprovação da instituição deverá ser feita por escrito.

7- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

8- As faltas do docente a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento, maternidade ou paternidade, falecimento de familiar direto, doença, acidente em serviço e para cumprimento de obrigações legais.

Cláusula 57.ª

Efeitos de falta justificada

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 de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador esteja abrangido por seguro;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que determinem tal consequência nos termos das normas de proteção da parentalidade:

e) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto e as faltas consideradas por lei como justificadas quando excedam 30 dias por ano;

f) As dadas pelos representantes dos trabalhadores para além do crédito de horas legalmente previsto;

g) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 58.ª

Faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, a qual determina a perda de retribuição em dobro.

3- Constitui justa causa de despedimento o facto de o trabalhador:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados em cada ano civil.

4- No caso de apresentação do trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, a SCM pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, a instituição pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 59.ª

Licença sem retribuição

A concessão de licença sem retribuição é regulada nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 60.ª

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1- A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador é regulada nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

2- Terminado o impedimento referido no número anterior, o trabalhador deve apresentar-se na instituição, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 61.ª

Remunerações

1- As profissões e categorias profissionais são enquadradas em níveis de remuneração de acordo com o anexo IV, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

2- Os trabalhadores têm direito às retribuições mínimas constantes das tabelas remuneratórias do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de lar e centro de dia, ajudante familiar domiciliário, auxiliar de ação médica, trabalhador com funções de chefia dos serviços gerais, trabalhador de serviços gerais e ajudante de ação educativa contratados após a entrada em vigor da presente convenção coletiva, bem como os que tenham celebrado o acordo previsto no número 3 da cláusula 36.ª, têm direito às remunerações mínimas constantes da tabela B do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

4- Para os efeitos da presente convenção coletiva, o valor da remuneração horária será calculado segundo a fórmula:

$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$

Em que *Rm* é igual à retribuição mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 62.ª

Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para estas profissões ou categorias profissionais.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 63.ª

Retribuição pelo exercício de funções de direção e/ou de coordenação técnica ou pedagógica

1- Quando as funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica não estiverem contempladas na categoria profissional do trabalhador, o seu exercício deve ser antecedido da celebração de acordo escrito entre as partes e confere ao trabalhador o direito a auferir uma remuneração especial calculada nos termos dos números seguintes.

2- Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de coordenação e/ou de direção técnica ou pedagógica tem direito, enquanto se mantiver o desempenho de tais funções, a auferir, no mínimo, o acréscimo remuneratório correspondente ao escalão que, de acordo com o quadro do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, resulta da ponderação cumulativa de 3 critérios: O número de utentes que frequentam o equipamento/resposta social, o respetivo período de funcionamento e o número de colaboradores que dele dependam hierarquicamente.

3- Cessando o exercício das funções previstas nos números anteriores, por iniciativa do trabalhador ou da instituição, o trabalhador voltará a ser remunerado pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

4- O acréscimo remuneratório pelo exercício de funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica em curso à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva mantém-se inalterado até à sua cessação.

Cláusula 64.ª

Retribuição especial dos trabalhadores isentos de horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a uma remuneração especial igual a 22 % da retribuição mensal.

2- O trabalhador que tenha acordado outra modalidade de isenção de horário de trabalho tem direito à remuneração especial prevista na lei geral.

Cláusula 65.ª

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3- Para efeitos da base de cálculo do trabalho suplementar aplica-se a fórmula constante do número 4 da cláusula 61.ª

Cláusula 66.ª

Subsídios de turno

1- A prestação do trabalho em regime de turno confere ao trabalhador o direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efetiva:

a) Em regime de 2 turnos em que apenas um seja total ou parcialmente noturno - 15 %;

b) Em regime de 3 turnos ou de 2 turnos, total ou parcialmente noturnos - 25 %.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 67.ª

Refeição

1- O trabalhador abrangido pela presente convenção coletiva tem direito a uma refeição completa ou ao pagamento do subsídio de refeição de valor previsto no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, cabendo a escolha à instituição.

2- O trabalhador com horário de trabalho incompleto beneficia do mesmo direito quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiver 4 horas de trabalho no mesmo período do dia.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O subsídio de refeição previsto nos números anteriores é devido ao trabalhador por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo dos regimes de variação de horário.

Cláusula 68.ª

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 69.ª

Retribuição do período de férias e subsídio

A retribuição do período de férias, bem como o respetivo subsídio, são regulados pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 70.ª

Subsídio de Natal

A atribuição de subsídio de Natal é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 71.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal mínimo para falhas de valor previsto no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, com exceção do período em que aqueles trabalhadores se encontrem de férias.

2- Aos restantes trabalhadores que movimentem dinheiro da caixa será atribuído um abono para falhas nunca inferior a 50 % do valor previsto no número anterior.

3- Se os trabalhadores referidos nos números anteriores forem substituídos no desempenho das respetivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 72.ª

Diuturnidades

1- Foram abolidas as diuturnidades de todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva.

2- Os trabalhadores perdem o direito às diuturnidades já vencidas, tendo o respetivo valor sido incluído no vencimento base/escalão correspondente à sua antiguidade na instituição.

3- Os trabalhadores enquadrados nas tabelas geral e B do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, transitam de escalão por cada período de 5 anos de serviço que completem.

4- (*Revogado*.)

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 73.ª

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho, devendo ter um registo atualizado das sanções disciplinares, feito de modo que permita facilmente a verificação do cumprimento das normas legais em vigor a cada momento.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 74.ª

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes das instituições e 3 representantes do conjunto das associações sindicais outorgantes, que poderão ser assessorados.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções em caso de ausência do efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação da presente convenção coletiva, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção coletiva, podendo qualquer das contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 75.ª

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com indicação expressa e pormenorizada das matérias a tratar, a enviar à outra parte, com a antecedência mínima de 8 dias.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

Cláusula 76.ª

Competências

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o clausulado e integrar lacunas da presente convenção coletiva;

b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às mesmas, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração;

c) Proceder à revisão atualizadora dos conteúdos funcionais das profissões e categorias profissionais, sempre que necessário.

Cláusula 77.ª

Deliberações

1- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 2 membros de cada uma das partes.

2- Para deliberação só pode pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto.

3- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção coletiva e considera-se para todos os efeitos como integrando-o.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão da convenção coletiva.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 78.ª

Direito subsidiário

Todas as matérias não expressamente previstas na presente convenção coletiva são reguladas pelas normas laborais em vigor a cada momento.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 79.ª

Sucessão de convenções coletivas

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

2- Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2024, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2025.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro - Assegura a gestão corrente de aprovisionamento do estabelecimento, controlando os *stock* e requisitando os produtos e equipamentos necessários. Verifica e prepara as condições de utilização e limpeza dos equipamentos, utensílios e espaços do serviço de barbearia: Lava, desinfeta e esteriliza os instrumentos utilizados, controlando o seu estado de conservação; efetua a limpeza e arrumação dos espaços e equipamentos. Atende clientes e aconselha-os sobre o corte de cabelo e ou de barba a efetuar: acolhe os clientes, recolhendo informações sobre o serviço pretendido e instalando-os adequadamente; apoia os clientes na escolha do tipo de corte a efetuar, prestando informações sobre as técnicas utilizadas e sugerindo aqueles que mais se adequam a cada cliente. Efetua a lavagem e o corte de cabelos, utilizando os processos e as técnicas adequadas e selecionando os utensílios e os produtos necessários: efetua a lavagem do cabelo aplicando os produtos adequados a cada tipo de cabelo; executa massagens de tratamento do couro cabeludo, por processos manuais ou mecânicos, aplicando os produtos adequados e utilizando as técnicas específicas a cada tipo de tratamento; efetua cortes de cabelo utilizando as técnicas e os utensílios adequados ao tipo de corte pretendido; seca e penteia cabelos utilizando secador de mão, escovas e pentes apropriados. Faz e talha barbas e apara bigodes por processos e técnicas específicos utilizando navalhas, tesouras e outros utensílios e produtos apropriados: seleciona e prepara os utensílios e produtos a utilizar em função de serviço a efetuar; corta barbas com navalha, ensaboando o rosto do cliente, efetuando o corte da barba, refazendo o fio à navalha e escanhoando a barba executando nova passagem da navalha; executa massagens faciais, aplicando diversos produtos a fim de desinfetar e amaciar a pele; apara barbas e bigodes utilizando tesouras ou outros utensílios adequados. Fatura os serviços prestados, efetuando os cálculos necessários e cobrando a despesa aos clientes. Atende e resolve reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

Cabeleireiro (unissexo) - Assegura a gestão corrente de aprovisionamento do estabelecimento de cabeleireiro, controlando os estoques e requisitando os produtos e equipamentos necessários. Verifica e prepara as condições de utilização e limpeza dos equipamentos, utensílios e espaços do serviço de cabeleireiro: lava, desinfeta e esteriliza os instrumentos utilizados, controlando o seu estado de conservação; efetua a limpeza e arrumação dos espaços e equipamentos. Atende clientes e aconselha-os sobre o embelezamento e tratamento de cabelos: acolhe os clientes, recolhendo informações sobre o serviço pretendido, instalando-os e preenchendo ficha de dados pessoais; presta informações sobre o tipo de embelezamentos e ou tratamentos realizados e as diferentes técnicas utilizadas, sugerindo aqueles que mais se adequam a cada cliente; apoia os clientes na escolha do modelo de embelezamento a efetuar, utilizando os meios informáticos adequados. Efetua o embelezamento e tratamento de cabelos, utilizando os processos e as técnicas adequadas e selecionando o equipamento, os utensílios e os produtos necessários: efetua a lavagem do cabelo selecionando e aplicando os produtos adequados a cada tipo de cabelo; executa mises em cabelos naturais e em postiços e cabeleiras (perucas), aplicando as técnicas adequadas ao tipo de mise pretendida e penteando-os; realiza colorações e descolorações de cabelo, preparando a tinta ou descolorante, aplicando o produto e vigiando o tempo de atuação do mesmo, em função do tipo de cabelo e da cor pretendida; realiza permanentes e desfrisagens de cabelo, preparando o óleo ou creme desfrisante, aplicando o produto e retirando o excesso decorrido o tempo de atuação necessário; executa massagens de tratamento do couro cabeludo, por processos manuais ou mecânicos, aplicando os produtos adequados e utilizando as técnicas específicas a cada tipo de tratamento; aplica cabeleiras (perucas) e postiços fixando-os sobre o cabelo natural. Efetua embelezamentos específicos em cabelos de senhoras, cortando-os, segundo modelos adequados às características próprias da cliente, e realizando penteados de noite. Efetua em-

Obtido em: www.simedicos.pt

belezamentos específicos em cabelos de homens, cortando-os, segundo modelos adequados às características próprias do cliente, e realizando penteados de fantasia. Faz e talha barbas e apara bigodes por processos e técnicas específicos utilizando navalhas, tesouras e outros utensílios e produtos apropriados: seleciona e prepara os utensílios e produtos a utilizar em função de serviço a efetuar; corta barbas com navalha, ensaboando o rosto do cliente, efetuando o corte da barba, refazendo o fio à navalha e escanhoando a barba executando nova passagem da navalha; executa massagens faciais, aplicando diversos produtos a fim de desinfetar e amaciar a pele; apara barbas e bigodes utilizando tesouras ou outros utensílios adequados. Fatura os serviços prestados, efetuando os cálculos necessários e cobrando a despesa aos clientes. Atende e resolve reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

Cobradores

Cobrador - Procede fora da instituição a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

Guarda ou guarda-rondista - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

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 entradas e saídas de utentes; recebe a correspondência e controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.

Eletricistas

Ajudante - É o eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa/oficial principal - Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial eletricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um grupo de eletricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado - Controla e coordena os serviços de um grupo de profissionais eletricistas nos locais de trabalho.

Eletricista - Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem elétrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao individuo, família, grupos e comunidade aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária.

O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento, reabilitação e reintegração social; Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; Utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; Preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; Participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; Orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; Realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; Colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

Enfermeiro especialista - É o profissional que desenvolve, para além dos conteúdos funcionais descritos para a categoria de enfermeiro, competências exclusivas inerentes ao seu domínio de especialização em enfermagem, nomeadamente de reabilitação, saúde mental e psiquiátrica, médico-cirúrgica, saúde infantil e pediátrica, saúde na comunidade e nesta tendo em conta os acréscimos de competências em outras áreas,

Obtido em: www.simedicos.pt

nomeadamente, geriatria e cuidados paliativos, identificando necessidades especificas e promovendo a melhor utilização dos recursos, adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar. Desenvolve e colabora na formação realizada nas unidades ou serviço, orienta os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que respeita à definição e utilização de indicadores, colabora na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade funcional de os adequar às necessidades existentes.

Enfermeiro chefe/coordenador - Para além das funções inerentes à categoria de enfermeiro e de enfermeiro especialista, caso o seja, o seu conteúdo funcional é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente: gestão do serviço ou unidade de cuidados; supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa; 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; decidir a afetação de meios. Gere e supervisiona a prestação de cuidados, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias. Desenvolve a avaliação do desempenho para os enfermeiros; Assegura 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; Dinamiza 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; Promove a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições.

Enfermeiro diretor - Compete-lhe, nomeadamente: Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem em articulação com o plano e relatório global da instituição; Participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem; Definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição e da profissão; Criar ou manter um efetivo sistema de classificação de utentes que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem; Elaborar propostas de admissão de enfermeiros e procede à sua distribuição em articulação com os enfermeiros chefes, os quais coordena; Participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos; Coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem; Definir metas no âmbito da formação e investigação; Avaliar o desempenho dos Enfermeiros com cargos de gestão e colabora na avaliação dos outros enfermeiros; Excecionalmente, presta cuidados de enfermagem de maior complexidade tendo em vista a orientação e/ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

Fogueiros

Fogueiro - Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Médicos

Diretor de serviços clínicos - Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral - Efetua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afeções e lesões do organismo; efetua pequenas intervenções cirúrgicas.

Médico especialista - Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogos

Psicólogo - Estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicas em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afetam o indivíduo; investiga os fatores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspetos métricos. Pode investigar um

Obtido em: www.simedicos.pt

ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogos

Sociólogo - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependência das sociedades humanas; interpreta as condições do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage, para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interação que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da atividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as atividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos, tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pelos governantes, pela indústria ou outros organismos interessados na resolução de problemas sociais. Pode ser especializado num ramo particular da sociologia e ser designado em conformidade.

Telefonistas

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Telefonista/rececionista

Telefonista/rececionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas; recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Trabalhadores administrativos

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Prepara e confere documentação de apoio à atividade da instituição, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros). Regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da instituição, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, estoques e aprovisionamento. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à instituição, nomeadamente, clientes, fornecedores, e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e com as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição

Obtido em: www.simedicos.pt

de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção - Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

Contabilista/técnico oficial de contas - 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 da atividade da instituição, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a 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 de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Subscreve a escrita da instituição.

Diretor de serviços - Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da instituição; colabora na determinação da política da SCM; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a atividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a SCM de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Documentalista - Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a seleção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escriturário estagiário - Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Operador de computador - Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detetados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde diretamente e perante o chefe hierárquico respetivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Operador de máquinas auxiliares - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Obtido em: www.simedicos.pt

Rececionista - Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário (bacharel) - Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direção da instituição; redige atas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - Dirige exclusivamente, na dependência da direção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir.

Técnico administrativo - Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efetua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Atende e informa o público interno e externo à SCM, atende, nomeadamente, utentes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da instituição, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efetua a gestão do economato da SCM, regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à atividade da instituição: organiza a informação relativa à compra de produtos e serviços, criando e mantendo atualizados dossiês e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da SCM, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de apoio à gestão - Prepara informações para os respetivos responsáveis de departamento; recolhe e trata a informação previsional dos departamentos funcionais de forma a permitir a elaboração dos orçamentos operacionais e financeiros; despacha o expediente do seu serviço; articula as propostas orçamentais, recorrendo a técnicas de otimização, elaborando os programas operacionais, que enviará à direção; a partir da informação contabilística (geral e analítica), calcula os desvios orçamentais e decompõe-nos por motivos; elabora, a partir de informação contabilística e outra, séries estatísticas, determinando medidas de tendência central e de dispersão, com a eventual utilização de aplicações informáticas; colabora com a direção na elaboração dos pressupostos orçamentais e nas várias previsões; mantém atualizado o dossiê de normas e processo, propondo alterações com vista à sua racionalização e qualidade; faz estudos e prospeções de mercado, de modo a construir informações sobre produtos, clientes, preços, etc.; colabora no estudo e escolha de equipamentos e materiais - ocupação de espaços; participa na elaboração do plano de *marketing* da instituição ou do negócio e promove os seus execução e controlo; procede à inventariação, cadastro e manutenção do património; colabora na aplicação dos objetivos fixados para curto e médio prazo; pode coordenar outros trabalhadores; calcula e participa na uniformização de parâmetros e na previsão do consumo de materiais, peças e equipamentos de reserva; analisa a evolução de consumos e executa trabalhos estatísticos relacionados com eles; colabora no estabelecimento de níveis de estoques, obtendo informações sobre as necessidades e quantidades de existências; adquire materiais e outros produtos de acordo com as quantidades, qualidades, preços e condições de pagamento estabelecidas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da SCM: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respetivo. Efetua o registo das operações contabilísticas da instituição, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da SCM, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da instituição, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades, preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da SCM, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da instituição, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de recursos humanos - Recolhe, compila e sistematiza informação destinada à gestão previsional e provisional de pessoal e elementos administrativos relativos à movimentação e admissão de pessoal; recolhe e prepara cadastros de pessoal; recolhe elementos e prepara esclarecimentos sobre legislação, normas de regulamentação do trabalho, procede à sua interpretação e aplicação, à prestação de informações e à cooperação na elaboração de convenções coletivas de trabalho; elabora, calcula e verifica o processamento de remunerações e benefícios complementares, incluindo as obrigações fiscais e contributivas para a Segurança Social ou fundos complementares de reforma; atualiza e mantém ficheiros de pessoal e arquivos de documentação; colabora na recolha, análise e preparação de elementos destinados à elaboração de planos e orçamentos; participa no estudo, elaboração e alteração dos profissiogramas; participa na prospeção de elementos do potencial humano da instituição; recolhe, controla e sistematiza dados relativos a linhas de carreira e inventário de funções, tendo em vista a movimentação, admissão e seleção de pessoal e a participação na qualificação de funções; realiza o acolhimento de pessoal; participa na análise de indicadores de gestão de pessoal; dá apoio administrativo e organizacional à atuação no domínio da prevenção de acidentes e doenças profissionais e no âmbito da organização e realização da formação profissional.

Técnico de secretariado - Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados; organiza a agenda, efetuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efetuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas. Assegura a comunicação da chefia/direção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efetuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direção. Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direção; seleciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direção, em língua portuguesa ou estrangeira; efetua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direção; efetua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo. Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado; controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detetando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efetuando pesquisas e selecionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e atualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Técnico de tesouraria - Procede à conferência do caixa e do registo auxiliar de bancos; elabora ou colabora na elaboração do orçamento de tesouraria e seu controlo, fornece diariamente a situação das disponibilidades

Obtido em: www.simedicos.pt

em caixa e bancos; assegura as reconciliações dos extratos bancários com o registo auxiliar de bancos; mantém atualizado o ficheiro dos compromissos a pagar (ordenados do pessoal, fornecedores, Estado, etc.); prepara letras e outros efeitos para desconto; classifica todos os pagamentos e recebimentos de acordo com o plano de fluxos de caixa; colabora na aplicação dos objetivos fixados a curto e médio prazo; pode coordenar outros trabalhadores.

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor - Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz - Coordena e controla as tarefas executadas por um grupo de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro - Superintende, de acordo com as instruções da entidade patronal, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor - Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal - Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respetivas culturas.

Hortelão ou trabalhador horto-florícola - Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas - Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola - Executa, no domínio da exploração agropecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratorista - É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respetivos reboques e alfaias, cuidando da sua manutenção e, para a condução dos quais, se encontra habilitado com a carta de condução.

Tratador ou guardador de gado - Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino e suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneia gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de ação educativa - Participa nas atividades socioeducativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto diretamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes - Procede ao acompanhamento diurno ou noturno das crianças, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de atividades socioeducativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia as crianças nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de lar e centro de dia - Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Ajudante de ocupação - Desempenha a sua atividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de atividades apreciado pela técnica de atividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de ação médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de ação médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à receção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas; prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de ação médica.

Obtido em: www.simedicos.pt

Auxiliar de laboratório - Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador de serviços gerais - Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efetua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão - Efetua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efetua o registo das operações em folhas de caixa.

Caixeiro - Vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

Fiel de armazém - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respetivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de estoques; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Carpinteiro de limpos - Trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - Executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal - Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projeto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras - Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Pedreiro/trolha - Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

Pintor - Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente - Executa tarefas não específicas.

Trabalhadores de farmácia

***A)* Farmacêuticos**

Diretor técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os atos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece 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; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico - Coadjuva o diretor técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

***B)* Profissionais de farmácia**

Ajudante técnico de farmácia - Executa todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

Obtido em: www.simedicos.pt

Ajudante de farmácia - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente atos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais - Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais) - Coordena e orienta a atividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais) - Coordena e orienta a atividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado de sector (serviços gerais) - Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita os produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respetivo sector.

Encarregado de serviços gerais - Organiza, coordena e orienta a atividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação - Elabora planos de atividades das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua atividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial - É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional, que acompanha as crianças, em período diurno ou noturno, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de atividades educativas, dentro ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentação, higiene e conforto.

Educador de infância - Promove o desenvolvimento global de crianças em estabelecimentos, tais como jardins de infância, centros de pediatria e internatos infantis organizando diversas atividades que, simultaneamente, as ocupam e incentivam o seu desenvolvimento físico, psíquico e social; orienta diversas atividades a fim de que a criança execute exercícios de coordenação, atenção, memória, imaginação e raciocínio para incentivar o seu desenvolvimento psicomotor; desperta-a para o meio em que está inserida; estrutura e promove as expressões plástica, musical, corporal da criança e outras; estimula o desenvolvimento socio-afetivo, promovendo a segurança, autoconfiança, autonomia e respeito pelo outro; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais com o fim de se obter uma ação pedagógica coordenada.

Docentes de educação especial - Os docentes de educação especial ensinam crianças e adolescentes portadores de deficiências motoras, sensoriais ou mentais ou com dificuldade de aprendizagem a um determinado nível de ensino; adaptam currículos às capacidades destes alunos; ensinam uma ou mais matérias a deficientes visuais e auditivo, utilizando métodos e técnicas específicas.

Prefeito - Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas atividades diárias extra-aulas - refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso -, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

Professor - Exerce atividade docente em estabelecimentos de ensino.

Trabalhadores com funções técnicas (licenciados e bacharéis)

Arquiteto - Concebe e projeta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projeto. Elabora, por vezes, projetos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Capelão - Estuda os preceitos e teorias da religião, interpreta-os, apoia os fiéis relativamente aos preceitos da vida religiosa e aplica e coordena os princípios de administração e organização de uma igreja ou comunida-

Obtido em: www.simedicos.pt

de religiosa: prepara e exerce os ofícios do culto e ministra sacramentos segundo os ritos de uma religião, tais como o batismo, o matrimónio e os serviços fúnebres; prepara e profere sermões, ensinando a palavra de Deus; lê e interpreta livros sagrados e dá conselhos espirituais e morais; trabalha com os fiéis de diversos grupos etários, ministrando cursos de religião e organizando grupos de jovens e adultos, a fim de desenvolverem atividades de ordem social e cultural na comunidade; prepara as pessoas que pretendem ingressar na comunidade religiosa. Por vezes exerce as suas funções em prisões, hospitais, a bordo de navios ou nas Forças Armadas.

Consultor jurídico - Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de atividades, como, por exemplo, pedologia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios) - Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, eletrotécnicos e químicos, arquitetos e arquitetos paisagistas no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro eletrotécnico - Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem elétrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de proteção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, seleção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento. Pode dedicar-se a um campo específico de atividade, tal como silvo-pastorícia, proteção e fomento de caça e pesca (em águas interiores).

Engenheiro técnico (construção civil) - Projeta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrário - Dirige trabalhos de natureza agropecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (eletromecânico) - Estuda, concebe e projeta diversos tipos de instalações elétricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro eletrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico administrativo (bacharel) - Realiza análises e pesquisas, desenvolve conceitos, teorias e métodos e põe em prática os conhecimentos, estuda e emite pareceres na sua área de formação académica ou na área da instituição onde desenvolve funções; promove e desenvolve as atividades na área da instituição a que se encontra adstrito, pode integrar grupos de trabalho bem como coordenar projetos ou exercer a chefia hierárquica de postos de trabalho de diferentes níveis de qualificação.

Técnico de formação - Identifica e analisa necessidades de formação, planifica e elabora programas de formação e acompanha a respetiva execução: identifica e analisa as necessidades de formação, reconversão reciclagem e aperfeiçoamento, junto de dirigentes e titulares dos postos de trabalho, utilizando técnicas e instru-

Obtido em: www.simedicos.pt

mentos de diagnóstico específicos, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários; planifica e define objetivos pedagógicos, promove e acompanha a execução de programas de formação junto de empresas e outras entidades, articulando com os recursos técnico-financeiros disponíveis; elabora ou reformula programas de formação, definindo competências terminais, métodos e temática; organiza ações de formação, recrutando formadores e informando-os sobre os objetivos globais e disponibilizando os meios necessários ao desenvolvimento das ações; coordena pedagogicamente as ações de formação e avalia-as, elaborando e utilizando critérios e instrumentos de avaliação pertinentes.

Técnico superior administrativo - Realiza análises e pesquisas, desenvolve conceitos, teorias e métodos e põe em prática os conhecimentos, estuda e emite pareceres na sua área de formação académica ou na área da instituição onde desenvolve funções; promove e desenvolve as atividades na área da instituição a que se encontra adstrito, podendo integrar grupos de trabalho bem como coordenar projetos ou exercer a chefia hierárquica de postos de trabalho de diferentes níveis de qualificação.

Técnico superior de laboratório - Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Trabalhadores gráficos

Operador manual - Auxilia diretamente os operadores das máquinas de acabamentos: procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retiração junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efetua correções manuais a defeitos ou emendas.

Perfurador de fotocomposição - Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas: limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confeção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efetua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Empregado de balcão - Ocupa-se do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias - Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respetivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confecionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os produtos descritos.

Pasteleiro - Confeciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confeção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confeção.

Engomador - Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Operador de lavandaria - Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

Roupeiro - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Carpinteiro - Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com atividades afins.

Marceneiro - Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador - Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

Pintor de lisos (madeira) - Executa pinturas, douramentos e respetivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Obtido em: www.simedicos.pt

Trabalhadores metalúrgicos

Canalizador (picheleiro) - Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de atividades afins.

Serralheiro civil - Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria - Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Encarregado de fabrico - É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respetivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Padeiro - Fabrica pão, bolos e tortas, pesando, amassando, enrolando, tendendo e cozendo massas e outros produtos apropriados, por processos tradicionais; pesa ou mede farinhas, gorduras, malte, água, sal, leite, ovos e outros ingredientes necessários aos produtos a fabricar; mistura-os e amassa-os manualmente num recipiente ou numa amassadeira mecânica, de forma a transmitir à massa homogeneidade, rapidez de fermentação, aumento do poder nutritivo e melhor sabor e conservação; divide a massa conforme as dimensões do produto a fabricar, utilizando cortador manual ou mecânico; pesa a massa dividida, quando for caso disso, e polvilha-a com farinha; enrola-a à mão ou à máquina para lhe transmitir a plasticidade desejada; enforma-a ou tende- a, manual ou mecanicamente, decorrido o tempo necessário à fermentação; arruma-a em formas ou tabuleiros a fim de ser submetida a nova fermentação; acende o forno a lenha, a gás, elétrico ou outro e regula a temperatura e o sistema de vapor acionando contratores e observando aparelhos de medida; enforna os produtos com uma pá ou através de outro sistema; desenforma os produtos cozidos e coloca-os em cestos ou carros de rede; conta e embala os produtos fabricados; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas. Por vezes, vende os artigos confecionados, ao balcão da padaria.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Arquivista - Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços, em negro e em braile; mantém-se atualizado relativamente à saída de novas publicações em braile.

Encarregado de oficina - Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objetivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e seleciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objetivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didáticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respetiva repetição e correção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação, tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de seleção de candidatos e formandos.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a en-

Obtido em: www.simedicos.pt

trega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado (rodoviário) - É o trabalhador que, nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus, representa a entidade patronal; atende os clientes, cobra e paga faturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de ligeiros - Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efetua a carga e descarga.

Motorista de pesados - Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

Diretor de laboratório - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e é responsável pelo laboratório ou centro.

***A)* Técnicos (licenciados e bacharéis)**

Técnico de análises clínicas e de saúde pública - Desenvolve atividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - Trata de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, ótica e eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia - Desenvolve atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de cardiopneumologia - Centra-se no desenvolvimento de atividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de atividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

Dietista - Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Técnico de farmácia - Desenvolve atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controla a conservação, distribuição e os estoques de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

Fisioterapeuta - Centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Higienista oral - Realiza atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Técnico de medicina nuclear - Desenvolve ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia - Realiza registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computorizadas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Ortoptista - Desenvolve atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem corno para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão, ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Ortoprotésico - Avalia indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolve ações visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário.

Técnico de prótese dentária - Realiza atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico de radiologia - Realiza todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de radioterapia - Desenvolve atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e follow-up do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; atua nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Terapeuta da fala - Desenvolve atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal.

Terapeuta ocupacional - Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/ utente; previne a incapacidade através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, estuda e desenvolve as respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Técnico de saúde ambiental - Desenvolve atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente, participa no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolve ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

***B)* Técnicos auxiliares**

Técnico de análises clínicas (sem curso) - Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efetua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Técnico de fisioterapia (sem curso) - Executa algumas tarefas nos domínios de eletroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Encarregado da câmara escura - Executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

Ajudante familiar domiciliário - Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do enfermeiro e de acordo com o grau de sua dependência; recolhe roupas sujas e distribui roupa lavada, podendo ainda efetuar o respetivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob super-

Obtido em: www.simedicos.pt

visão do enfermeiro, medicação não injetável prescrita; informa as instituições de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

Animador cultural - Organiza, coordena e ou desenvolve atividades de animação e desenvolvimento sociocultural junto dos utentes no âmbito dos objetivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

Animador sociocultural - Organiza atividades de animação com grupos específicos (utentes) e a nível comunitário (moradores dos bairros); enquadra/acompanha grupos culturais organizados e em organização; define a programação das atividades do espaço jovem, bem como o enquadramento do monitor e estagiários; elabora e operacionaliza projetos na área educativa e de ação sociocultural; apoia/acompanha a associação de jovens

Educador social - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia atividades de grupo, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Técnico de atividades de tempos livres (ATL) - Orienta e coordena a atividade dos ajudantes de ocupação. Atua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma ação educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social - Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza atividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como atividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

Técnico superior de serviço social - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de atuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social diretamente relacionados com os serviços da instituição; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

Outros trabalhadores

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena diretamente os encarregados.

Outros trabalhadores da saúde

Ajudante de enfermaria - Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à receção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Coveiros

Coveiro - Procede à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento de restos mortais e cuida do cemitério.

Sacristãos

Sacristão - Coadjuva nas tarefas de culto e zela pela boa conservação e limpeza de utensílios e instalações religiosos.

Funções de gestão

Coordenador geral - Define e controla os procedimentos adequados para a implementação das políticas da instituição. Responde perante a mesa administrativa pelas medidas de coordenação implementadas no conjunto das áreas sectoriais existentes. Estabelece as previsões e recursos necessários para a prossecução dos objetivos a médio prazo aprovados pelas mesa administrativa e assembleia geral, e, bem assim os, objetivos

Obtido em: www.simedicos.pt

fixados anualmente no plano de atividades. Controla a ação dos diretores-coordenadores sectoriais, colabora na execução dos planos plurianuais e do orçamento de exercício, controla e acompanhar a vida da instituição, mormente nos capítulos técnicos, económico-financeiro e dos recursos humanos, elabora resumos e relatórios de avaliação, que são apresentados superiormente, com vista a definir ou corrigir as linhas de orientação.

Diretor-coordenador - Na área administrativa: Toma conhecimento de toda a correspondência e procede à sua catalogação, seleciona a correspondência recebida e emitida, despacha a de natureza corrente e submete à provedoria ou à mesa administrativa a restante (neste último caso articula com o mesário secretário); gere a informação, selecionando-a e preparando-a para despachos de natureza corrente e de decisão à provedoria ou à mesa administrativa; propõe o texto de ordens de serviço, avisos e instruções que entenda publicar; providencia pela organização dos arquivos e sua manutenção; anota os despachos do provedor, bem como as deliberações da mesa administrativa e providencia pelo seu cumprimento; apresenta à provedoria e ou à mesa administrativa as carências que deteta nesta área e sugere hipóteses de solução; acompanha os processos das obras de construção e restauro, de acordo com as normas vigentes. Na área do pessoal: Em colaboração com o mesário do pelouro de pessoal - analisa as propostas de contratação de pessoal; em colaboração com o mesário respetivo e ou a direção técnica, entrevista candidatos para a área administrativa e apresenta a seleção final para a admissão; colabora no estudo de aumentos salariais, controla o registo de assiduidade e coordena as informações de serviço que regularmente são apresentadas pelo pessoal; controla o processamento das remunerações. Na área de aprovisionamento: Dirige o aprovisionamento de acordo com as necessidades da instituição em geral e das valências em particular, nas três vertentes fundamentais - aquisições, gestão de estoques e acondicionamento e armazenagem -, para o efeito, propõe a organização que julgar conveniente e o recrutamento do pessoal necessário; quando entender conveniente, ouve a direção técnica na definição dos artigos necessários a manter em estoques para uma eficiente resposta à confeção das dietas e higiene dos utentes; procede à elaboração das normas para as aquisições e gestão económica dos estoques corretos e providencia para o seu cumprimento; manda proceder às aquisições de materiais de reparação e manutenção, bem como à aquisição de materiais de inventário dentro da atual competência delegada, e, para valores superiores, elabora relatório para ser presente à administração. Na área de transportes: Superintende na orientação do serviço de transportes e utilização dos meios de transporte, bem como sobre a manutenção dos mesmos, tendo em consideração as regras estabelecidas e ou a estabelecer; articula com a direção técnica a elaboração de mapa tipo de utilização dos transportes (horário normal), com os critérios de utilização e de carácter excecional; dentro das orientações que se vierem a estabelecer, instrui o funcionário encarregado deste sector. Na área financeira: Em colaboração com o mesário tesoureiro, elabora planos anuais e orçamentos a apresentar à assembleia geral nos termos do compromisso; superintende nas ordens de recebimento e de pagamento e seleciona os pagamentos, mantendo a administração e a mesa ao corrente dos critérios utilizados e dos saldos disponíveis; controla os movimentos de caixa; propõe aplicações financeiras e outras operações nesta área; coordena os serviços de contabilidade e a apresentação de contas a submeter à apreciação anual da assembleia geral.
Coordenação global - Reúne periodicamente com a direção técnica e dá conhecimento dos assuntos que lhe são colocados pelas direções técnicas das valências; providencia conjuntamente com as direções dos pelouros para que sejam tomadas medidas de carácter urgente (reparações de equipamentos e instalações), bem como sobre necessidades dos utentes, dando posteriormente conhecimento superior, se for caso disso.

Diretor-delegado/administrador-delegado - Define e formula a política geral da instituição e as respetivas estratégias, que submete à aprovação da mesa administrativa e esta à assembleia geral. Neste contexto, aprova as linhas de ação a levar a cabo, colabora com os mesários e funcionários superiores na orientação das valências selecionadas para a instituição. De acordo com os poderes que lhe são delegados pela mesa administrativa, orienta a organização dos serviços, a gestão económico-financeira e dos recursos humanos. Implementa o controlo de procedimentos administrativos sob a forma de relatório, efetua verificações contabilísticas e inspeções. Pode representar a mesa administrativa ou o provedor em atos externos, quando solicitado para o efeito, incluindo os de natureza jurídica, atos estes delegados na qualidade. De preferência, deve ser selecionado de entre administradores ou gestores com conhecimentos específicos nas áreas económica e financeira e ainda conhecimentos gerais na área das técnicas sociais.

Outras direções técnicas

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu coleções de obras de arte, objetos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a atividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das coleções entre museus e procura obter por emprés-

Obtido em: www.simedicos.pt

timo peças de instituições particulares. Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as coleções existentes no museu.

Diretor técnico de estabelecimento - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e é responsável pelo estabelecimento.

Técnico superior coordenador - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e coordenação de outros técnicos decorrente de promoção na respetiva carreira profissional.

ANEXO II

Condições específicas das carreiras profissionais

Carreira profissional

1- Para as profissões enquadradas nos níveis 1, 2, 3, 4 e 5 do anexo III («Enquadramento das profissões em níveis de qualificação»), constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem dos graus I para II e deste para principal, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles.

2- Para as profissões enquadradas nos restantes níveis do anexo III, constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem do grau I para o grau II, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço.

3- Constituem exceções às regras contidas nos números anteriores as seguintes situações:

a) O cozinheiro, o pasteleiro e o padeiro são promovidos ao grau superior (graus II e principal) após a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço em cada um deles, salvo se possuírem o CAP (certificado de aptidão profissional), caso em que a passagem de grau se faz ao fim de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles;

b) Os trabalhadores de apoio (ajudante de ação educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes, ajudante de lar e centro de dia, ajudante de ocupação, auxiliar de ação médica e auxiliar de laboratório) e o ajudante familiar/domiciliário são promovidos ao grau II após a prestação de três anos de bom e efetivo serviço, contando-se para este efeito o tempo de serviço prestado desde 1 de dezembro de 1998.

4- Para as categorias profissionais cuja carreira foi criada pelo Protocolo Orientador das Relações de Trabalho (cf. a circular da União das Misericórdias Portuguesas n.º 30/1999, de 28 de setembro), o tempo de permanência no grau I conta-se a partir de 27 de setembro de 1999, data da assinatura daquele protocolo.

5- Contudo, e tendo como fundamento o mérito do trabalhador, é possível a sua promoção sem que estejam cumpridos os períodos mínimos de permanência mencionados nos números anteriores.

6- O enquadramento salarial dos trabalhadores docentes faz-se de acordo com os períodos de tempo constantes das tabelas respetivas.

7- Contagem do tempo de serviço - Para efeitos de progressão dos professores nos vários níveis de remuneração previstos no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma instituição, mas, também, o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Reclassificações

Princípios gerais

1- Os trabalhadores são reclassificados horizontalmente nos graus correspondentes à categoria profissional.

2- As categorias profissionais compreendendo três classes são extintas, sendo a reclassificação efetuada da seguinte forma:

a) A 1.ª classe integra o grau II;

b) As 2.ª e 3.ª classes integram o grau I.

3- As categorias profissionais que não tinham uma evolução em classes são reclassificadas no grau I da respetiva carreira profissional, o mesmo se aplicando às chefias diretas e intermédias.

Regras específicas

O operador de tratamento de texto é reclassificado como escriturário grau I, nível XIII;
O escriturário principal/subchefe de secção é reclassificado como assistente administrativo grau I, nível X;
O guarda-livros é reclassificado como técnico de contabilidade grau I, nível VIII;
O lavadeiro é reclassificado como operador de lavandaria;
O tesoureiro é reclassificado como técnico de tesouraria grau I;

Obtido em: www.simedicos.pt

Os técnicos de diagnóstico e terapêutica são reclassificados da seguinte forma:
– O preparador de análises clínicas em técnico de análises clínicas e de saúde pública;
– O técnico de audiometria em técnico de audiologia;
– O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;
– O electroencefalografista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;
– O técnico de ortóptica em ortoptista;
– O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;
– O radiografista em técnico de radiologia;
– O radioterapeuta em técnico de radioterapia;
– O técnico de reabilitação em fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional;
– O enfermeiro é reclassificado no nível V (grau I), sendo enquadrado no escalão correspondente à respetiva antiguidade;
– O enfermeiro especialista é reclassificado no nível III (grau I), sendo enquadrado no escalão correspondente à respetiva antiguidade.

As funções de enfermeiro chefe/coordenador (enquadrado no nível II e no escalão correspondente à respetiva antiguidade) e enfermeiro diretor (enquadrado no nível I-A e no escalão correspondente à respetiva antiguidade) são desempenhadas em comissão de serviço, com possibilidade de renovação.

Condições para o exercício de algumas profissões

1- A partir do momento em que vigorarem as normas que regulamentam a certificação profissional obrigatória no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), as instituições devem exigir aos trabalhadores a certificação das competências requeridas para o exercício profissional.

2- O certificado de aptidão profissional não obrigatório (CAP) constitui fator de preferência na admissão e na diminuição do tempo para a promoção profissional.

Condições gerais de ingresso e de acesso na carreira de enfermagem

1- Pode ter acesso à categoria profissional de enfermeiro especialista o enfermeiro que seja detentor do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, desde que a instituição assim o entenda.

2- O acesso às funções de enfermeiro chefe/coordenador e enfermeiro diretor faz-se através de recrutamento interno ou externo, preferencialmente, de entre os enfermeiros com:

a) Pelo menos 5 anos de exercício profissional;
b) Avaliação de desempenho positiva, caso exista;
c) Competência comprovada no domínio da prática profissional.

Categorias profissionais eliminadas em 2001

Auxiliar menor; capataz (CC); correspondente em línguas estrangeiras; empregado de mesa; encarregado do sector de armazém; enfermeiro sem curso de promoção; formador; paquete; parteira; preparador de lâminas e ferramentas; pré-oficial.

Categorias profissionais eliminadas em 2015

Abastecedor, amassador, animador familiar (12.º ano), animador familiar (bacharel), animador familiar (licenciado), arrumador, auxiliar de enfermagem, bate-chapas, batedor de ouro em folha, bilheteiro, bordadeira (tapeçarias), caixeiro chefe de secção, caixeiro-encarregado, chegador ou ajudante de fogueiro, cinzelador de metais não preciosos, compositor manual, compositor mecânico (linotipista), correeiro, costureiro de encadernação, desenhador projetista, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, encadernador, encadernador-dourador, enfermeiro supervisor, entalhador, estereotipador, estofador, estucador, ferramenteiro, fogueiro-encarregado, forneiro, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, impressor (braile), impressor (flexografia), impressor (litografia), impressor (tipográfico), maqueiro, mecânico de madeiras, montador, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), ortopédico, perfurador de fotocomposição, pintor de móveis, polidor de móveis, projecionista, responsável de parque de campismo, restaurador de folhas, revisor, sapateiro, serrador de serra de fita, subencarregado (MAD, MET), teclista, teclista-monotipista, técnico de braile, técnico de locomoção, técnico superior de relações internacionais, tradutor (braile), transportador e veterinário.

Não podem ser contratados trabalhadores para qualquer destas categorias profissionais.

Caso exista até à data da publicação da presente convenção coletiva algum trabalhador a desempenhar as funções das categorias profissionais acima elencadas, manterá o enquadramento e a carreira profissional previstas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, de 22 de dezembro de 2001, com as alterações publicadas

Obtido em: www.simedicos.pt

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de janeiro de 2016.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Coordenador geral;
Diretor-delegado/administrador-delegado;
Conservador de museu;
Diretor-coordenador;
Diretor de laboratório;
Diretor de serviços;
Diretor de serviços clínicos;
Diretor técnico de estabelecimento;
Diretor técnico de farmácia;
Enfermeiro-diretor;
Arquiteto;
Capelão;
Consultor jurídico;
Enfermeiro
Enfermeiro-chefe/Coordenador;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro;
Farmacêutico;
Médico de clínica geral;
Médico especialista;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de formação;
Técnico superior administrativo;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de serviço social.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Chefe de departamento/serviços/escritório;
Contabilista/TOC;
Secretário.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Engenheiro técnico;
Técnico administrativo (bacharel).

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de equipa;
Chefe de secção;
Chefe dos serviços gerais;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado geral;
Encarregados.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- Profissionais altamente qualificados:
4.1- Administrativos, comércio e outros:
Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Documentalista;
Educador de infância com diploma;
Monitor;
Professor sem magistério;
Técnico administrativo;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de atividades de tempos livres;
Técnico de apoio à gestão;
Técnico de contabilidade;
Técnico de recursos humanos;
Técnico de secretariado;
Técnico de tesouraria.
4.2- Produção:
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeira).

5- Profissionais qualificados:
5.1- Administrativos:
Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Operador de computador.
5.2- Comércio:
Caixeiro.
5.3- Produção:
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragem;
Eletricista;
Fogueiro;
Marceneiro;
Pedreiro/trolha;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.
5.4- Outros:
Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Auxiliar de educação;
Barbeiro;
Cabeleireiro (unissexo);
Cozinheiro;
Despenseiro;
Encarregado de câmara escura;
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Padeiro;
Pasteleiro;
Prefeito;

Obtido em: www.simedicos.pt

Técnico de análises clínicas (sem curso);
Técnico de fisioterapia (sem curso);
Tratorista.

6- Profissionais semiqualificados (especializados):
6.1- Administrativos, comércio e outros:
Ajudante de ação educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes;
Ajudante de lar e centro de dia;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Ajudante familiar/domiciliário;
Auxiliar de ação médica;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliar pedagógico do ensino especial;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícola);
Caseiro;
Cobrador;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Rececionista;
Telefonista;
Telefonista/rececionista;
Tratador ou guardador de gado.
6.2- Produção:
Ajudante de padaria;
Operador manual.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1- Administrativos, comércio e outros:
Contínuo;
Coveiro;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda rondista;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Operador de lavandaria;
Porteiro;
Roupeiro;
Sacristão;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador de serviços gerais.
7.2- Produção:
Servente (construção civil).

A- Praticantes e aprendizes:
Ajudante (Eletricista);
Aprendiz;
Estagiário;
Praticante.

Obtido em: www.simedicos.pt

Profissões integráveis em dois níveis

1/2- Quadros superiores/quadros médios:
Técnicos de produção e outros:
Educador de infância;
Técnico de diagnóstico e terapêutica.

2/4- Quadros médios:
Administrativos, comércio e profissionais altamente qualificados:
Outros:
Animador cultural;
Animador sociocultural;
Educador social.

4/5- Profissionais altamente qualificados/profissionais qualificados:
Administrativos:
Assistente administrativo.

4/5- Profissionais qualificados e outros/profissionais semiqualificados administrativos, comércio e outros:
Costureira/alfaiate.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Diretor-delegado/administrador-delegado	-
IB	Coordenador-geral	-
IA	Diretor-coordenador Diretor de laboratório Diretor de serviços Diretor de serviços clínicos Diretor técnico de farmácia Enfermeiro-diretor Secretário-geral	-
II	Conservador de museu Enfermeiro chefe/coordenador Enfermeiro especialista Diretor técnico de estabelecimento Médico especialista Técnico superior	- - II - II Coordenador

Obtido em: www.simedicos.pt

III	Arquiteto	Principal
	Capelão	Principal
	Consultor jurídico	Principal
	Enfermeiro	Principal
	Enfermeiro especialista	I
	Engenheiro	Principal
	Farmacêutico	Principal
	Médico de clínica geral	II
	Médico especialista	I
	Psicólogo	Principal
	Sociólogo	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	Principal
	Técnico de formação	Principal
	Técnico superior administrativo	Principal
	Técnico superior de laboratório	Principal
	Técnico superior de serviço social	Principal
IV	Arquiteto	II
	Capelão	II
	Consultor jurídico	II
	Contabilista/TOC	Principal
	Enfermeiro	II
	Engenheiro	II
	Engenheiro técnico	Principal
	Farmacêutico	II
	Médico de clínica geral	I
	Psicólogo	II
	Secretário	Principal
	Sociólogo	II
	Técnico administrativo (bacharel)	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	II
	Técnico de formação	II
	Técnico superior administrativo	II
	Técnico superior de laboratório	II
	Técnico superior de serviço social	II
V	Arquiteto	I
	Capelão	I
	Consultor jurídico	I
	Contabilista/TOC	II
	Enfermeiro	I
	Engenheiro	I
	Engenheiro técnico	II
	Farmacêutico	I
	Psicólogo	I
	Secretário	II
	Sociólogo	I
	Técnico administrativo (bacharel)	II
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	II
	Técnico de formação	I
	Técnico superior administrativo	I
	Técnico superior de laboratório	I
	Técnico superior de serviço social	I

Obtido em: www.simedicos.pt

VI	Chefe de departamento/serviços/escritório	-
	Contabilista/TOC	I
	Engenheiro técnico	I
	Secretário	I
	Técnico administrativo	Principal
	Técnico administrativo (bacharel)	I
	Técnico de apoio à gestão	Principal
	Técnico de contabilidade	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	I
	Técnico de recursos humanos	Principal
	Técnico de secretariado	Principal
	Técnico de tesouraria	Principal
VII	Agente de educação familiar (*)	Principal
	Ajudante técnico de farmácia	Principal
	Animador cultural (***)	Principal
	Animador sociocultural (***)	Principal
	Chefe de compras/ecónomo	II
	Chefe de secção	II
	Educador social (***)	Principal
	Encarregado geral	II
	Técnico de atividades de tempos livres	II
	Técnico administrativo	II
	Técnico de apoio à gestão	II
	Técnico de contabilidade	II
	Técnico de recursos humanos	II
	Técnico de secretariado	II
	Técnico de tesouraria	II
VIII	Agente de educação familiar (*)	II
	Ajudante técnico de farmácia	II
	Animador cultural (***)	II
	Animador sociocultural (***)	II
	Assistente administrativo	Principal
	Chefe de compras/ecónomo	I
	Chefe de secção	I
	Chefe de serviços gerais	-
	Documentalista	Principal
	Educador social (***)	II
	Encarregado (eletricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	II
	Encarregado geral	I
	Técnico de atividades de tempos livres	I
	Técnico administrativo	I
	Técnico de apoio à gestão	I
	Técnico auxiliar de serviço social	Principal
	Técnico de contabilidade	I
	Técnico de recursos humanos	I
	Técnico de secretariado	I
	Técnico de tesouraria	I

Obtido em: www.simedicos.pt

IX	Agente de educação familiar (*) Ajudante técnico de farmácia Animador cultural (***) Animador sociocultural (***) Assistente administrativo Chefe de equipa Cozinheiro chefe Documentalista Educador social (***) Encarregado (eletricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico) Encarregado da câmara escura (*) Encarregado de serviços gerais Monitor Operador de computador Pintor-decorador Pintor de lisos (madeira) Técnico de análises clínicas (sem curso) (*) Técnico auxiliar de serviço social Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	I I I I II II II II I I Principal II Principal Principal Principal Principal Principal II Principal
X	Ajudante de farmácia Assistente administrativo Chefe de equipa Cozinheiro-chefe Documentalista Encarregado de câmara escura (*) Encarregado geral (serviços gerais) Encarregado de serviços gerais Encarregado de refeitório Encarregado (rodoviário) Monitor Operador de computador Pintor-decorador Pintor de lisos (madeira) Técnico de análises clínicas (sem curso) (*) Técnico auxiliar de serviço social Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	- I I I I II II I II II II II II II II I II

Obtido em: www.simedicos.pt

XI	Arquivista	Principal
	Barbeiro	Principal
	Cabeleireiro (unissexo)	Principal
	Caixeiro	Principal
	Canalizador (picheleiro)	Principal
	Carpinteiro de limpos	Principal
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	Principal
	Cozinheiro	Principal
	Despenseiro	Principal
	Eletricista	Principal
	Encarregado de câmara escura (*)	I
	Encarregado geral (serviços gerais)	I
	Encarregado (rodoviário)	I
	Encarregado de refeitório	I
	Encarregado de sector (serviços gerais)	II
	Encarregado (serviços gerais)	II
	Fiel de armazém	Principal
	Fogueiro	Principal
	Marceneiro	Principal
	Monitor	I
	Motorista de pesados	Principal
	Operador de computador	I
	Padeiro	Principal
	Pasteleiro	Principal
	Pedreiro/trolha	Principal
	Pintor	Principal
	Pintor-decorador	I
	Pintor de lisos (madeira)	I
	Serralheiro civil	Principal
	Serralheiro mecânico	Principal
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	I

Obtido em: www.simedicos.pt

XII	Ajudante familiar/domiciliário	II
	Ajudante de feitor	II
	Arquivista	II
	Auxiliar de educação	Principal
	Barbeiro	II
	Cabeleireiro (unissexo)	II
	Caixa (*)	II
	Caixeiro	II
	Canalizador (picheleiro)	II
	Carpinteiro	II
	Carpinteiro de limpos	II
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	II
	Cobrador	II
	Cozinheiro	II
	Despenseiro	II
	Eletricista	II
	Encarregado de sector (serviços gerais)	I
	Encarregado (serviços gerais)	I
	Escriturário (**)	II
	Fiel de armazém	II
	Fogueiro	II
	Marceneiro	II
	Motorista de ligeiros	Principal
	Motorista de pesados	II
	Operador de máquinas agrícolas	Principal
	Padeiro	II
	Pasteleiro	II
	Pedreiro/trolha	II
	Pintor	II
	Prefeito	Principal
	Serralheiro civil	II
	Serralheiro mecânico	II
	Tratorista	Principal

Obtido em: www.simedicos.pt

XIII	Ajudante familiar/domiciliário	I
	Ajudante de feitor	I
	Arquivista	I
	Auxiliar de educação	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	II
	Barbeiro	I
	Cabeleireiro (unissexo)	I
	Caixa (*)	I
	Caixa de balcão	II
	Caixeiro	I
	Canalizador (picheleiro)	I
	Carpinteiro	I
	Carpinteiro de limpos	I
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	I
	Cobrador	I
	Cozinheiro	I
	Despenseiro	I
	Eletricista	I
	Empregado de armazém	II
	Escriturário (**)	I
	Fiel de armazém	I
	Fogueiro	I
	Marceneiro	I
	Motorista de ligeiros	II
	Motorista de pesados	I
	Operador de máquinas agrícolas	II
	Padeiro	I
	Pasteleiro	I
	Pedreiro/trolha	I
	Pintor	I
	Prefeito	II
	Serralheiro civil	I
	Serralheiro mecânico	I
	Telefonista/rececionista	II
	Tratorista	II
	Tratador ou guardador de gado	II

Obtido em: www.simedicos.pt

XIV	Ajudante de ação educativa	II
	Ajudante de enfermaria	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	II
	Ajudante de lar e centro de dia	II
	Ajudante de ocupação	II
	Auxiliar de educação	I
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	I
	Caixa de balcão	I
	Capataz (agrícola)	II
	Costureira/alfaiate	II
	Empregado de armazém	I
	Escriturário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*)	I
	Motorista de ligeiros	I
	Operador manual	II
	Operador de máquinas agrícolas	I
	Operador de máquinas auxiliares	II
	Prefeito	I
	Rececionista	II
	Telefonista	II
	Telefonista/rececionista	I
	Tratorista	I
	Tratador ou guardador de gado	I
XV	Ajudante de ação educativa	I
	Ajudante de cozinheiro	II
	Ajudante de enfermaria	I
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	I
	Ajudante de lar e centro de dia	I
	Ajudante de motorista	II
	Ajudante de padaria	II
	Ajudante de ocupação	I
	Auxiliar de ação médica	II
	Auxiliar de laboratório	II
	Capataz (agrícola)	I
	Caseiro	II
	Costureira/alfaiate	I
	Empregado de balcão	II
	Empregado de refeitório	II
	Jardineiro	II
	Operador manual	I
	Operador de máquinas auxiliares	I
	Rececionista	I
	Telefonista	I

Obtido em: www.simedicos.pt

XVI	Ajudante de cozinheiro	I
	Ajudante de motorista	I
	Ajudante de padaria	I
	Auxiliar de ação médica	I
	Auxiliar de laboratório	I
	Caseiro	I
	Contínuo	II
	Coveiro	II
	Empregado de balcão	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	II
	Empregado de refeitório	I
	Engomador	II
	Guarda ou guarda rondista	II
	Guarda de propriedade florestal	II
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	II
	Jardineiro	I
	Operador de lavandaria	II
	Porteiro	II
	Roupeiro	II
	Sacristão	II
	Servente (construção civil)	II
	Trabalhador agrícola	II
XVII	Ajudante do 2.º ano (eletricistas)	-
	Contínuo	I
	Coveiro	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	I
	Engomador	I
	Guarda ou guarda rondista	I
	Guarda de propriedades ou florestal	I
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	I
	Operador de lavandaria	I
	Porteiro	I
	Roupeiro	I
	Sacristão	I
	Servente (construção civil)	I
	Trabalhador agrícola	I
	Trabalhador de serviços gerais	II
XVIII	Ajudante do 1.º ano (eletricistas)	-
	Aprendiz, estagiário e praticante	I
	Trabalhador de serviços gerais	I

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.
(**) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.
(***) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V, IV).

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

Tabela A

Com efeitos a 1 de janeiro de 2026

	1	2	3	4	5	6	7
Níveis	**< 5 anos**	**≥ 5 e < 10 anos**	**≥ 10 e < 15 anos**	**≥ 15 e < 20 anos**	**≥ 20 e < 25 anos**	**≥ 25 e < 30 anos**	**≥ 30 anos**
IC	1 710,00 €						
IB	1 605,00 €						
IA	1 462,00 €	1 482,00 €	1 502,00 €	1 522,00 €	1 542,00 €	1 562,00 €	1 582,00 €
II	1 372,00 €	1 392,00 €	1 412,00 €	1 432,00 €	1 452,00 €	1 472,00 €	1 492,00 €
III	1 301,00 €	1 321,00 €	1 341,00 €	1 361,00 €	1 381,00 €	1 401,00 €	1 421,00 €
IV	1 247,00 €	1 267,00 €	1 287,00 €	1 307,00 €	1 327,00 €	1 347,00 €	1 367,00 €
V	1 230,00 €	1 250,00 €	1 270,00 €	1 290,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 350,00 €
VI	1 098,00 €	1 118,00 €	1 138,00 €	1 158,00 €	1 178,00 €	1 198,00 €	1 218,00 €
VII	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €
VIII	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €	1 090,00 €	1 110,00 €
IX	956,00 €	976,00 €	996,00 €	1 016,00 €	1 036,00 €	1 056,00 €	1 076,00 €
X	952,00 €	972,00 €	992,00 €	1 012,00 €	1 032,00 €	1 052,00 €	1 072,00 €
XI	948,00 €	968,00 €	988,00 €	1 008,00 €	1 028,00 €	1 048,00 €	1 068,00 €
XII	944,00 €	964,00 €	984,00 €	1 004,00 €	1 024,00 €	1 044,00 €	1 064,00 €
XIII	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €
XIV	936,00 €	956,00 €	976,00 €	996,00 €	1 016,00 €	1 036,00 €	1 056,00 €
XV	932,00 €	952,00 €	972,00 €	992,00 €	1 012,00 €	1 032,00 €	1 052,00 €
XVI	928,00 €	948,00 €	968,00 €	988,00 €	1 008,00 €	1 028,00 €	1 048,00 €
XVII	924,00 €	944,00 €	964,00 €	984,00 €	1 004,00 €	1 024,00 €	1 044,00 €
XVIII	920,00 €	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €

Notas:

1- Subsídio de refeição: 5,50 €;

2- Abono para falhas: 27,54 €;

3- A retribuição mensal pelo exercício de funções de direção e/ou de coordenação técnica ou pedagógica prevista na cláusula 63.ª é calculada nos termos do quadro que integra o presente anexo e corresponde a 89,64 € (1.º escalão); 179,27 € (2.º escalão) e 268,91 € (3.º escalão);

4- A admissão dos trabalhadores representados pelo SEP e pelo STSS é feita no escalão 2 do respetivo nível de ingresso;

5- A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2;

6- A progressão nos escalões horizontais efetua-se de 5 em 5 anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade;

7- A produção de efeitos das matérias com expressão pecuniária revistas no presente acordo, reportam-os seus efeitos a 1 de janeiro de 2026.

Obtido em: www.simedicos.pt

Retribuição pelo exercício de funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica

SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE:	ANO
RESP. SOCIAL:	
NOME:	
NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO:	
FUNÇÃO:	

A - REMUNERAÇÃO MENSAL			
Nome	**Nº de horas semanais**	**Tipo de contrato**	**Valor**

B - NÚMERO DE UTENTES	
Utentes que frequentam as respostas sociais sob a sua responsabilidade	**Ponderação**
Até 60 utentes	1
De 61 a 120 utentes	3
De 121 a 180 utentes	6

C - PERÍODO DE FUNCIONAMENTO	
Horas efectivas de funcionamento	**Ponderação**
Até 8H/Diárias	1
De 8 a 12H/Diárias	3
24H/Diárias	6
7 dias/semana	2

D - NÚMERO DE COLABORADORES EFECTIVOS	
Colaboradores efectivos da Resposta Social sob a sua responsabilidade	**Ponderação**
Até 50 Colaboradores	1
De 51 a 100 Colaboradores	3
De 101 a 150 Colaboradores	6
> de 151 Colaboradores	8

Montante a Aplicar	

E - Complemento Monetário a Atribuir			
	1º Escalão	Até 6 pontos	89,64€
	2º Escalão	De 7 a 11 pontos	179,27€
	3º Escalão	De 12 a 22 pontos	268,91€

Notas:

1. Deve selecionar uma das opções disponíveis nos separadores B e D.

2. No separador C pode selecionar até 2 opções.

Obtido em: www.simedicos.pt

TABELA B

(40 horas semanais)

Com efeitos a 1 de janeiro de 2026

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	< 5 anos	≥5 e< 10 anos	≥10 e < 15 anos	≥ 15 e < 20 anos	≥ 20 e < 25 anos	≥ 25 e < 30 anos	≥ 30 anos
Trabalhadores funções de chefia serviços gerais							
Nivel VII	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €	1 180,00 €	1 200,00 €	1 220,00 €	1 240,00 €
Nivel VIII	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €	1 180,00 €
Nível IX	997,00 €	1 017,00 €	1 037,00 €	1 057,00 €	1 077,00 €	1 097,00 €	1 117,00 €
Nivel X	985,00 €	1 005,00 €	1 025,00 €	1 045,00 €	1 065,00 €	1 085,00 €	1 105,00 €
Nivel XI	935,00 €	955,00 €	975,00 €	995,00 €	1 015,00 €	1 035,00 €	1 055,00 €
Nivel XII	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau II (nível XII)	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €	1 090,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau I (nível XIII)	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €
Ajudante de lar e centro de dia - Grau II (nível XIV)	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €
Ajudante de lar e centro de dia - Grau I (nível XV)	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €
Ajudante de acção educativa - Grau II (nível XIV)	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €
Ajudante de acção educativa - Grau I (nível XV)	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €
Auxiliar de acção médica - Grau II (nível XV)	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €
Auxiliar de acção médica - Grau I (nível XVI)	935,00 €	955,00 €	975,00 €	995,00 €	1 015,00 €	1 035,00 €	1 055,00 €
Trabalhadores de serviços gerais - Grau II (nível XVII)	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €	1 025,00 €	1 045,00 €
Trabalhadores de serviços gerais - Grau I (nível XVIII)		928,00 €	948,00 €	968,00 €	988,00 €	1 008,00 €	1 028,00 €

Tabela dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário profissionalizados

Com efeitos a 1 de janeiro de 2026

Nível	Anos de serviço	01/jan/26
8º	26 ou mais	2 303,00 €
7º	23 - 25	2 221,00 €
6º	20 - 22	2 003,00 €
5º	16 - 19	1 810,00 €
4º	12 - 15	1 610,00 €
3º	8 - 11	1 506,00 €
2º	4 - 7	1 360,00 €
1º	0 - 3	1 255,00 €

A mudança de nível (progressão) pressupõe o bom e efetivo serviço por parte do docente.

Notas trabalhadores docentes:

1- Os montantes retributivos constantes das tabelas dos docentes profissionalizados são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efetivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no número 2 quando cessarem funções dessa natureza;

2- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que não se encontrem no exercício efetivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5.º das respetivas tabelas salariais (antiguidade igual ou superior a 16 anos e inferior a 20 anos);

3- O disposto no número 2 tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos se encontrem preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

Lisboa, 23 de julho de 2026.

Obtido em: www.simedicos.pt

Pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, na qualidade de presidente do secretariado nacional e mandatário.
José António Truta Pinto Rabaça, na qualidade de vice-presidente do secretariado nacional com funções de tesoureiro e mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Rui Manuel de Castro Marroni, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional de Professores - FENPROF e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

– Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL;
– Sindicato dos Professores do Norte - SPN;
– Sindicato dos Professores da Região Centro - SPRC;
– Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS.

Pedro Miguel Morais dos Santos Nunes, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luís Dupont, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e em representação dos seguintes sindicatos:

– Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;
– Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro;
– Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Elisabete Santos Costa Gonçalves, mandatária com poderes para o ato.
Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário com poderes para o ato.

Depositado a 20 de outubro de 2026, a fl. 155 do livro n.º 13, com o n.º 240/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Ribera Portugal - Parcerias de Cascais, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM

I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se aos trabalhadores médicos filiados no Sindicato Independente dos Médicos vinculados por contrato individual de trabalho com a Ribera Portugal - Parcerias de Cascais, SA (adiante, abreviadamente, designados por trabalhadores médicos) que exercem funções no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, no concelho de Cascais.

2- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, as entidades celebrantes estimam que são abrangidos pela presente convenção coletiva uma entidade empregadora e 23 trabalhadores médicos.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1- O 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 três anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das Partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de dois anos, até ao limite do término do contrato de gestão, que ocorrerá a 31 de dezembro de 2030.

3- Caso a empresa, após a data de termo do contrato de gestão, continue a realizar a exploração do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, o AE continua a renovar-se, automática e sucessivamente, por períodos de 24 meses, até ao termo da exploração, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos da lei ou do disposto na cláusula seguinte.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de quatro meses do fim do prazo de vigência, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

5- Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de 12 meses.

6- A Parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 60 dias após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

7- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de renovação parcial.

8- Uma vez esgotados os prazos a que se refere o número anterior, as questões em diferendo podem ser submetidas por qualquer das partes a arbitragem voluntária, nos termos da lei, prescindindo-se das fases de conciliação e mediação.

Obtido em: www.simedicos.pt

II

Admissão, qualificação e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Perfil profissional

1- Considera-se trabalhador médico o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2- O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

3- A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

Cláusula 4.ª

Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, compatível com o regime legal da carreira aplicável aos trabalhadores médicos em contrato individual de trabalho que exercem funções nos demais estabelecimentos integrados no Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 5.ª

Estrutura da carreira

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

a) Assistente;

b) Assistente graduado;

c) Assistente graduado sénior.

Cláusula 6.ª

Qualificação médica

1- A qualificação médica tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos médicos na carreira médica e compreende os seguintes graus:

a) Especialista;

b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

Cláusula 7.ª

Aquisição e utilização do grau

1- O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2- O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

a) Avaliação curricular;

b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;

c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3- Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira médica que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior são providos na categoria de assistente graduado.

4- No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve fazer sempre referência ao grau detido.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 8.ª

Atividade privada e incompatibilidades

1- O exercício de outras atividades privadas, sem prejuízo do disposto no número seguinte, está sujeito ao princípio geral da não concorrência consagrado na lei laboral, e ao que se acordar entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, sendo que dele não pode resultar para aquela, bem como para o Serviço Nacional de Saúde, quaisquer responsabilidades pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

2- Aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada em regime de trabalho autónomo mediante a mera apresentação à entidade empregadora de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade, conforme modelo de declaração que consta do anexo I ao presente acordo, dele fazendo parte integrante.

3- A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, pode ser concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora, sem prejuízo da manutenção das obrigações e deveres dos trabalhadores que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, como por exemplo o dever de lealdade, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;

b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;

c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

Cláusula 9.ª

Áreas de exercício profissional

A carreira médica no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, desenvolve-se na área de exercício profissional hospitalar.

Cláusula 10.ª

Área de exercício profissional hospitalar

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;

b) Registar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;

c) Participar na formação dos médicos internos;

d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;

e) Participar em projetos de investigação científica;

f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

g) Desempenhar funções docentes;

h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;

i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;

j) Participar em júris de concurso;

k) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;

c) Coordenar a dinamização da investigação científica;

d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;

e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;

f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;

g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Coordenar os processos de acreditação;
c) Exercer, quando nomeado, cargos de direção e chefia;
d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
e) Substituir o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 11.ª

Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 4.ª e 5.ª é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha da entidade empregadora.

Cláusula 12.ª

Subordinação

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direção próprios da entidade empregadora, incluindo o poder disciplinar, são da competência do conselho de administração da entidade empregadora, e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.
2- A entidade empregadora pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.
3- O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnicas e científicas atribuídas por lei, nem o nexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 13.ª

Processo biográfico individual

1- A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de Segurança Social.
2- O processo biográfico individual é organizado e mantido pelo serviço de gestão de recursos humanos da entidade empregadora e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciárias.
3- O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

III

Admissão e período experimental

Cláusula 14.ª

Recrutamento

1- O recrutamento para os postos de trabalho no âmbito da carreira médica regulada pelo presente AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante processo de seleção.
2- O processo de seleção previsto no número anterior é da exclusiva competência da entidade empregadora, com respeito pelas normas legais aplicáveis, pelos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não discriminação.
3- O recrutamento e seleção são feitos em obediência aos seguintes princípios gerais:
a) Divulgar de forma pública, por exemplo, através de sítio oficial da *internet* da entidade empregadora, a abertura de processo de recrutamento, de forma a garantir a possibilidade de candidatura, devendo descrever o perfil requerido para a função, nomeadamente, habilitações académicas e experiência profissional;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Definição prévia do perfil de cada função;

c) Descrição da vaga isenta e adequada ao posto a ocupar, com indicação, designadamente, do prazo de validade do recrutamento, área de exercício profissional, número de postos de trabalho a ocupar, identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas, caracterização dos postos de trabalho, tendo em conta a atribuição, competência ou atividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria, nível habilitacional exigido, especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer, forma e prazo de apresentação da candidatura, bem como local e endereço postal ou eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

d) Garantir que o candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 15.ª

Condições de admissão

1- Para a admissão à categoria de assistente, é exigido o grau de especialista.

2- Para a admissão à categoria de assistente graduado, é exigido o grau de consultor.

3- Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior, são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 16.ª

Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no presente AE.

Cláusula 17.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora, ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 90 dias.

5- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6- O contrato por tempo indeterminado não está sujeito a período experimental sempre que tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, de funções iguais ou equivalentes e em benefício da mesma entidade empregadora, bem como nas situações em que o trabalhador tenha realizado o internato médico no Hospital Dr. José de Almeida.

7- Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

8- Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

Obtido em: www.simedicos.pt

IV

Direitos, deveres e garantias das partes

A) Disposições gerais

Cláusula 18.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador médico.

Cláusula 19.ª

Deveres da entidade empregadora

1- A entidade empregadora deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador médico, nomeadamente assédio;

b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e qualidade do trabalhador médico, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;

j) Fornecer ao trabalhador médico a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico nos termos descritos na cláusula 13.ª;

l) Adotar códigos de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, e sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio deverá instaurar o respetivo procedimento disciplinar;

m) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte;

n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea *m)* do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de a prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do Código do Trabalho.

Cláusula 20.ª

Deveres do trabalhador médico

1- O trabalhador médico deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, nomeadamente o cumprimento da contratualização interna, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;
e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;
f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;
g) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
h) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos, comissões ou equipas multidisciplinares, para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;
i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
j) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;
k) Em geral, cumprir o AE e a lei.
2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador médico, dentro dos poderes que por aquela lhes tiverem sido atribuídos.
3- Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas *leges artis*, com observância da autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:
a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;
b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;
c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;
d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;
e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;
f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva do desenvolvimento pessoal, profissional e do aperfeiçoamento do seu desempenho;
g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

Cláusula 21.ª

Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora:
a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos demais;
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE ou quando aquele haja dado o seu acordo escrito;
g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;
h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

Obtido em: www.simedicos.pt

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores médicos.

B) Formação profissional

Cláusula 22.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador médico deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente AE, bem como a autorizada pela entidade empregadora em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.

4- A formação dos trabalhadores médicos assume carácter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

5- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

6- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas, e autorizadas pela entidade empregadora, as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.

7- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

Cláusula 23.ª

Formação contínua

1- A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.

2- A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projeto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada um diga respeito e à associação sindical outorgante, que podem emitir parecer no prazo de 15 dias.

3- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores médicos com contrato sem termo e dos que prestem serviço por período superior a 18 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato celebrado com a entidade empregadora.

4- Ao trabalhador médico deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem direito a receber a remuneração correspondente ao crédito de horas de formação que não tenha utilizado nos últimos dois anos.

Cláusula 24.ª

Formação por iniciativa do trabalhador médico

1- O trabalhador médico que por sua iniciativa frequente cursos, ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a seis meses tem direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número 2 deve ser solicitada, por escrito, 15 dias antes do início do mês no decurso do qual deva ocorrer.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 2 por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para o hospital.

5- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador médico a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- A utilização da faculdade referida nos números anteriores deve observar os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

Cláusula 25.ª

Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora, na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não fazer cessar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

C) Do regime de férias e faltas

Cláusula 26.ª

Majoração de férias

Ao regime de férias do trabalhador médico acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, sendo contabilizado todo o tempo de serviço prestado no Serviço Nacional de Saúde, independentemente da natureza do empregador ou da natureza do vínculo jurídico-laboral, incluindo o período de formação do internato médico do trabalhador médico.

Cláusula 27.ª

Majoração de férias por trabalho em Serviço de Urgência

Tendo em vista incentivar e compensar a disponibilidade exigida aos trabalhadores médicos que prestem trabalho em regime de 40 horas semanais, o trabalhador médico que preste trabalho nos termos da cláusula 51.ª tem direito a um dia de férias adicional por cada período de 24 horas que ultrapasse o limite anual da duração de trabalho suplementar de 150 horas.

Cláusula 28.ª

Dispensa no dia de aniversário

1- É atribuído a cada trabalhador médico um dia de dispensa correspondente ao dia do seu aniversário.

2- A dispensa prevista no número anterior apenas pode ser exercida no dia do aniversário, não sendo suscetível de transferência para outra data, nem de substituição por qualquer compensação.

Cláusula 29.ª

Faltas

1- Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, são ainda consideradas justificadas outras faltas ou ausências elencadas no número dois da presente cláusula, as quais produzem os efeitos legalmente previstos.

2- Para o efeito são, nomeadamente, consideradas como justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins e a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador médico;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador médico, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação mediamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

Obtido em: www.simedicos.pt

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador médico;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A motivada por luto gestacional;

h) As de trabalhador médico eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no artigo 409.º do Código do Trabalho;

i) As dadas por candidatos a eleições a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

k) As motivadas por isolamento profilático;

l) As dadas para doação de sangue e socorrismo;

m) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;

n) As dadas por conta do período de férias;

o) A que por lei seja como tal considerada;

p) A autorizada e aprovada pela entidade empregadora.

V

Prestação de trabalho

A) Disposições gerais

Cláusula 30.ª

Poder de direção

Compete à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do AE, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato individual de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 31.ª

Funções desempenhadas

1- O trabalhador médico deve exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas neste AE.

2- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

3- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da sua especialidade médica.

4- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

5- O trabalhador médico, sempre que o exercício de funções acessórias exigir especiais qualificações, tem direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 horas anuais.

Cláusula 32.ª

Definições na prestação de trabalho

1- Para efeito da aplicação das regras estabelecidas no presente AE, sem prejuízo da sua atualização, em função da eventual reorganização do funcionamento dos serviços e da própria evolução da atividade médica, entende-se por:

a) «Serviço de urgência», o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agrava-

Obtido em: www.simedicos.pt

mento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a 24 horas;

b) «Atividades médicas urgentes», o conjunto de atos médicos próprios cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de instalação súbita, desde as não graves até às graves, com risco de estabelecimento de falência de funções vitais;

c) «Atividades médicas emergentes», o conjunto de atos médicos cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de estabelecimento súbito, em que existe, presente ou iminente, o compromisso de uma ou mais funções vitais;

d) «Atividades médicas programadas», os atos médicos próprios da atividade clínica que, sem risco sério para a saúde e integridade física e psíquica do utente, podem ser praticados sem carácter urgente ou emergente;

e) «Equipa médica do serviço de urgência», a equipa médica multidisciplinar com funções de assistência a patologias agudas urgentes e emergentes, integrada e dirigida por trabalhadores médicos;

f) «Atividade assistencial», a que se traduz na prestação de cuidados de saúde, de forma personalizada, pelos trabalhadores médicos da respetiva área de exercício profissional, aos utentes, nas áreas da promoção da saúde, prevenção da doença, diagnóstico, tratamento, reabilitação e cuidados paliativos;

g) «Consulta programada», a consulta que está previamente marcada na agenda do dia em horas definidas, com uma duração mínima prevista, considerando as especificidades que com a mesma se visa alcançar, pertencendo a gestão do respetivo agendamento à esfera de autonomia do trabalhador médico de acordo com as necessidades, do tipo de cuidados de saúde a oferecer, tendo em conta a acessibilidade e o cumprimento dos objetivos da unidade de saúde;

h) «Consulta não programada ou consulta aberta», a consulta agendada no próprio dia, em caso ou não de doença aguda, cuja duração estimada a adotar deve ter por referência o definido para este ato médico, sendo preferencialmente de duração de 15 minutos;

i) «Ato médico não presencial», aquele que decorre sem a presença do utente ou do seu representante, nomeadamente para verificação de exames complementares de diagnóstico e renovação de prescrição, o qual deve ser agendado tendo em conta os horários de trabalho planeados, com a possibilidade de atribuição de um período próprio cuja duração estimada a adotar deve ter por referência o definido para este ato médico;

j) «Consulta domiciliária», a consulta da respetiva especialidade que tem lugar no domicílio do utente, a pedido deste ou por decisão clínica, cuja duração estimada a adotar deve ter por referência o definido para este ato médico, sendo as deslocações consideradas tempo de trabalho;

k) «Atividade não assistencial», a que se articula com a prestação de cuidados de saúde, mas não implica uma relação direta com o utente, designadamente, o acompanhamento e intervenção nas reuniões de serviço, o estudo de casos clínicos, a coordenação de unidades funcionais, a governação clínica, elaboração de procedimentos, qualificação da prescrição, auditorias clínicas, a organização de ficheiros, a elaboração de relatórios e a recolha de dados, a investigação clínica, a codificação clínica, a formação e atualização pessoal de informação científica, a qual deve ser prevista especificadamente no horário de trabalho;

l) «Atividade de orientação de formação na especialidade e de realização de estágio», a que envolve a orientação de médicos a frequentar o internato médico, para as funções de orientação e de acompanhamento de estágio, de acordo com os objetivos da unidade, com o orientador e com o coordenador de internato médico da especialidade ou diretor do internato médico, tendo em conta a disponibilidade do horário de trabalho do médico.

2- As definições constantes do número anterior, não prejudicam a sua atualização, em função da eventual reorganização do funcionamento dos serviços e da evolução da atividade médica, devendo as mesmas, se necessário e possível, ser objeto de uma interpretação atualista.

B) Local de trabalho

Cláusula 33.ª

Noção e âmbito

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.

2- O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento ou serviço na área de influência assistencial da entidade empregadora situada nas freguesias identificadas no Contrato de Gestão na redação em vigor na data da entrada em vigor do presente AE, concretamente no que se refere à atividade de hospitalização domiciliária e da psiquiatria comunitária.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O trabalhador médico encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, considerando-se compreendido no período normal de trabalho o tempo despendido para esse fim.

Cláusula 34.ª

Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho, incluindo a sua modalidade híbrida, é fixado por acordo escrito entre o hospital e o trabalhador médico, o qual define livremente as condições da sua aplicação, nomeadamente os dias de teletrabalho, o local de prestação, a duração e a compensação por despesas adicionais, que as partes podem convencionar em valor fixo em função das circunstâncias do caso concreto.

2- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada, cessando por comunicação escrita de qualquer das partes com a antecedência que nele seja fixada, e que pode ser diferente da legalmente prevista nomeadamente em função das circunstâncias do caso concreto.

3- A compatibilidade da atividade com o regime de teletrabalho é aferida em função da natureza das funções efetivamente exercidas pelo trabalhador e não da categoria profissional formal que lhe é atribuída, atendendo designadamente à possibilidade de execução autónoma das tarefas à distância, à ausência de necessidade de presença física junto de doentes, equipamentos ou instalações e à existência de meios tecnológicos adequados.

4- As partes reconhecem que, no contexto hospitalar, a compatibilidade com o teletrabalho pode variar em função da área funcional, do posto de trabalho concreto, do momento do ano, das necessidades do serviço e da organização interna de cada serviço, departamento ou unidade, podendo uma mesma categoria profissional incluir funções compatíveis e funções incompatíveis com esta modalidade, cabendo às partes concretizá-la no acordo individual de teletrabalho.

5- Os prazos de pré-aviso para convocação de reuniões ou de presença física nas instalações do hospital, bem como a periodicidade dos contactos presenciais destinados a reduzir o isolamento do trabalhador médico, são definidos no acordo de teletrabalho ou, na sua ausência, pelo hospital com observância do que for razoável atendendo às circunstâncias concretas, sem prejuízo de casos de urgência, de força maior ou do normal funcionamento de cada serviço, departamento ou unidade.

C) Tempo de trabalho

Cláusula 35.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de oito horas diárias e 40 horas semanais, organizado de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h00 (oito) e as 20h00, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, é organizado de segunda-feira a domingo.

3- Nos casos em que é estritamente necessária a transmissão de informação e trabalho entre trabalhadores médicos na transição entre os respetivos períodos de trabalho, esta deve ocorrer dentro dos horários de trabalho planeados para o efeito, podendo o período normal de trabalho diário ser alargado até uma hora, com a igual compensação de tempo em dias subsequentes, devidamente acautelado pela entidade empregadora na organização do tempo de trabalho.

4- Sem prejuízo da adoção da modalidade de horário flexível, entende-se para efeitos do cômputo do tempo de trabalho que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e término às 24h00 do domingo seguinte.

5- Pode ser fixado, em cada ano civil, um ciclo de até quatro meses em que o período normal de trabalho diurno referido no número 1 tem a duração média de até dez horas diárias e de 48 horas semanais, em regime de adaptabilidade, destinado a permitir o desenvolvimento de atividade médica não programada também em dias de sábado, domingo e feriado, com a finalidade única de garantir o acompanhamento do doente internado, com registo da observação, incluindo a concessão da alta clínica.

6- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade em dias de sábado, domingo e feriado tem como limite um período semanal único de até seis horas.

7- O início da passagem para o regime da adaptabilidade deve ser levado ao conhecimento do trabalhador médico com a antecedência mínima de 60 dias.

8- Durante a semana de trabalho em que é praticada a adaptabilidade, o trabalhador médico não deve ser escalado para prestar trabalho nas modalidades previstas no número 2 em dia de fim-de-semana.

Obtido em: www.simedicos.pt

9- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade em dias de domingo ou feriado, dá lugar ao gozo de descanso compensatório num dos oito dias seguintes.

10- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade é de carácter voluntário e a adesão por parte de cada trabalhador médico produz efeitos durante um ano civil, podendo ser renovada uma ou mais vezes.

11- A integração do trabalhador médico no regime da adaptabilidade determina que durante esse ciclo anual aufira um acréscimo remuneratório de acordo com a tabela constante do anexo II ao AE, que dele faz parte integrante.

12- A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

Cláusula 36.ª

Horário de trabalho

1- Compete à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, precedida de audição do trabalhador médico.

2- Os horários de trabalho são organizados segundo um dos seguintes tipos:

a) Horário fixo;

b) Horário flexível;

c) Horário desfasado;

d) Horário específico;

e) Jornada contínua;

f) Isenção de horário.

3- O horário de trabalho de cada trabalhador médico deve constar de mapa que evidencie a duração e organização do tempo de trabalho, facultando-se informação sobre o mesmo ao interessado através de afixação, contendo a respetiva homologação, quando prevista.

Cláusula 37.ª

Horário fixo

1- No horário fixo, a duração semanal do trabalho é repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder seis horas consecutivas.

Cláusula 38.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador médico 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 serviço.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 12 horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5- Relativamente ao trabalhador médico portador de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média diária do trabalho é de oito horas.

7- A marcação de faltas prevista na alínea *a)* do número 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea *b)* do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador médico o direito à atribuição dos mesmos.

Obtido em: www.simedicos.pt

9- O intervalo de descanso no horário flexível está sujeito às mesmas regras de duração constantes da cláusula anterior.

Cláusula 39.ª

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os tipos de horário de trabalho fixo ou flexível podem ser organizados de forma desfasada.

Cláusula 40.ª

Horário específico

1- A pedido do trabalhador médico pode ser atribuído horário específico, de harmonia com os regimes legais em vigor e de acordo com as necessidades de organização dos serviços, designadamente em situação de parentalidade, aos trabalhadores-estudantes, e aos trabalhadores com deficiência, doença crónica ou oncológica.

2- A entidade empregadora deve responder no prazo máximo de 30 dias ao pedido de horário específico efetuado por trabalhador médico, devidamente concretizado e fundamentado.

3- O horário específico mantém-se em vigor enquanto se verificarem as condições que permitiram a sua atribuição, bem como enquanto se mantiver o fundamento do pedido efetuado pelo trabalhador médico.

Cláusula 41.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 30 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 de uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada, nos seguintes casos:

a) Trabalhadora médica grávida;

b) Trabalhador médico progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;

c) Trabalhador médico adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

d) Trabalhador médico que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

e) Trabalhador médico adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

f) Trabalhador-estudante;

g) No interesse do trabalhador médico, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Para a trabalhadora médica grávida, a jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho entre uma e duas horas.

5- A recusa de adoção do regime de jornada contínua deve ser fundamentada, com concretização das razões, de facto e de direito, que a sustentam.

Cláusula 42.ª

Isenção de horário

1- O trabalhador médico e a entidade empregadora podem acordar, por escrito, na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

a) Cargos de direção e chefia;

b) Atividade regular fora do hospital, sem controlo direto da hierarquia.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea *c)* do número 1 do artigo 219.º do Código do Trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de 12 horas de descanso entre jornadas de trabalho.

Cláusula 43.ª

Intervalos de descanso

1- Para os trabalhadores médicos que pratiquem as modalidades de horário fixo ou desfasado, o período normal de trabalho diário é repartido por dois períodos de trabalho separados, nos termos do presente AE, por um intervalo de descanso, com duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo ser alteradas.

2- Na observância dos períodos de trabalho diário, estes não devem exceder seis horas consecutivas, sem prejuízo do regime da jornada contínua.

3- A duração do intervalo de descanso e o número máximo de horas de trabalho consecutivo deve constar de cada horário de trabalho.

4- Os trabalhadores médicos em regime de jornada contínua têm direito a um intervalo de trinta minutos para refeição, que é considerado como trabalho efetivamente prestado.

5- Entre duas jornadas de trabalho deve existir um período mínimo de 12 horas consecutivas para descanso.

Cláusula 44.ª

Descanso semanal

1- Aos trabalhadores médicos são garantidos, em cada semana, dois dias de descanso, sem prejuízo do disposto no número 4.

2- A organização do tempo de trabalho deve permitir, sempre que possível, que o dia de descanso semanal obrigatório seja gozado ao domingo e que o dia de descanso complementar seja gozado ao sábado.

3- Os dias de descanso semanal devem constar do horário de trabalho.

4- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em meios-dias, a pedido do trabalhador, quando não se verifique inconveniente para o serviço devidamente fundamentado.

Cláusula 45.ª

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho aos domingos, feriados e nos dias de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere direito a um dia de descanso compensatório a gozar dentro dos oito dias seguintes, a marcar por acordo entre o trabalhador médico e o superior hierárquico ou, na falta de acordo, pelo superior hierárquico.

2- Quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades, as partes podem estabelecer a pedido do trabalhador um prazo de gozo diferente do disposto no número anterior, por exemplo, para um dia contíguo às férias, bem como, a pedido do trabalhador, a substituição desse descanso por remuneração equivalente.

3- Considerando circunstâncias transitórias de carácter excecional e mediante deliberação, devidamente fundamentada, do conselho de administração, o prazo para o gozo do descanso compensatório, nos termos previstos no número anterior, pode ser alargado até 30 dias.

4- Mediante acordo escrito entre o trabalhador médico e o seu superior hierárquico, o descanso compensatório previsto na presente cláusula pode ainda ser gozado nos 30 dias imediatamente seguintes após o prazo referido no número 1.

Cláusula 46.ª

Planeamento das atividades dos trabalhadores médicos

Tendo em conta o horário de trabalho planeado no respetivo mapa de horário de trabalho, são consideradas e discriminadas todas as atividades, incluindo as de natureza não assistencial, bem como as atividades de orientação de formação na especialidade e de realização de estágio, a que aludem, respetivamente, as alíneas *k)* e *l)* da cláusula 32.ª

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 47.ª

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- A retribuição dos trabalhadores médicos que prestem trabalho em regime de tempo parcial é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho, por referência ao período normal de trabalho a tempo completo.

4- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

5- Não carece de autorização o pedido de prestação de trabalho, a título temporário, a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal a praticar, represente uma diminuição igual ou inferior a 10 % do período normal de trabalho semanal praticado a tempo completo.

6- Na situação referida no número anterior, a passagem a tempo parcial produz efeitos no primeiro dia do segundo mês ao da apresentação da declaração do trabalhador médico, devendo a entidade empregadora providenciar a revisão do respetivo horário de trabalho, bem como pelo proporcional ajuste na remuneração.

7- O trabalhador médico que se encontre a prestar trabalho a tempo parcial nos termos do número 5 da presente cláusula, pode passar a trabalhar a tempo completo, mediante declaração, apresentada com 30 dias de antecedência, desde que tenha permanecido, no mínimo, 6 meses em prestação de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 48.ª

Meia jornada

1- Os trabalhadores médicos podem beneficiar da modalidade de meia jornada.

2- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho definido no número 1, da cláusula 35.ª do presente acordo de empresa, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

3- 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 médico.

4- 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.

5- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores médicos 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, doença crónica ou doença oncológica.

6- A autorização para a adoção da modalidade de horários de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador médico.

7- 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 49.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 (sete horas) do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios, considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 e as 8h00 (oito horas) do dia seguinte.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

4- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido, no período de trabalho diário imediatamente seguinte, um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal de trabalho semanal, correspondente ao tempo de trabalho que, nas 24 horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

5- A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20h00 e as 8h00 (oito horas) do dia seguinte.

6- A dispensa a que se refere o número anterior depende de comunicação com uma antecedência de 3 meses em relação ao seu início, acompanhada de declaração de honra do trabalhador médico de que não presta ou prestará serviços médicos no período noturno referido no número anterior.

Cláusula 50.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

6- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 150 horas.

7- Para o trabalhador médico a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser aumentado, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, até às 150 horas anuais.

Cláusula 51.ª

Trabalho no serviço de urgência

1- Considera-se serviço de urgência, o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período inferior a 24 horas.

2- No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial ou no regime de prevenção.

3- O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas.

4- O regime de trabalho implica a prestação de até 12 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios.

5- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 12 horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

6- O trabalho no serviço de urgência, nos termos do número 4 e 5, é prestado num máximo de duas jornadas de trabalho de duração não superior a 12 horas.

7- O disposto nos números anteriores não prejudica a existência de equipas médicas dedicadas exclusivamente ao serviço de urgência, nos termos da cláusula seguinte.

8- Os trabalhadores médicos que perfaçam 55 anos de idade são dispensados de trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, desde que o comuniquem com uma antecedência de 3 meses em relação ao seu início, acompanhada de declaração de honra de que não presta nem prestará serviços médicos nesses serviços ou unidades noutros estabelecimentos de saúde.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 52.ª

Ciclos de trabalho no serviço de urgência

1- Os trabalhadores médicos de uma área de exercício profissional hospitalar podem integrar a título permanente equipas médicas no serviço de urgência, externa e interna, nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios, modalidade de prestação de trabalho adiante abreviadamente designada como integração permanente, aí consumindo a totalidade do período normal de trabalho semanal, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- A integração permanente constitui um ato de adesão voluntária do trabalhador médico, anualmente renovável, por escrito.

3- Os trabalhadores médicos na situação de integração permanente são exclusivamente afetos a essa atividade durante um ou dois ciclos de até três meses cada um, a determinar em cada ano civil com uma antecedência de 90 dias em relação ao respetivo início.

4- Na situação de integração permanente, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial.

5- A integração permanente determina que o trabalhador médico preste um período normal de trabalho semanal de 36 horas, sem que isso envolva a perda de quaisquer direitos ou garantias, nem implique a adoção do regime de trabalho a tempo parcial, salvo quanto aos suplementos remuneratórios que visem a compensação por trabalhar no Serviço de Urgência, na medida em que gerem sobreposição com outros suplementos remuneratórios atualmente em vigor.

6- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores médicos na situação de integração permanente é de 12 horas e compreende um ou dois intervalos de descanso de duração total não superior a uma hora os quais, para todos os efeitos, se consideram tempo de trabalho.

7- A integração permanente confere aos trabalhadores médicos dispensa das demais tarefas que não sejam compatíveis com aquela modalidade de prestação de trabalho, como sucede com todas as funções que não são habitualmente desempenhadas no serviço de urgência, nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios.

8- As férias do trabalhador médico são majoradas em cada ano civil com um dia se tiver realizado um ciclo de integração permanente ou com três se tiver realizado dois ciclos, sem que de tal resulte acréscimo do subsídio de férias.

9- Durante o ciclo de integração permanente, os trabalhadores médicos auferem mensalmente um suplemento remuneratório, nos termos previstos no anexo III.

10- Os trabalhadores médicos que aderiram ao presente ciclo de trabalho no serviço de urgência, podem optar por transitar para o regime geral de prestação e de remuneração do trabalho previsto na presente convenção coletiva de trabalho, a todo o tempo, passados dois anos da data de início de vigência do AE, mediante declaração escrita nesse sentido dirigida à entidade empregadora, com efeitos a partir de 90 dias da data da respetiva apresentação.

Cláusula 53.ª

Regime de prevenção e de chamada

1- Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho de um ato médico assistencial de urgência.

2- Deve ser contabilizado como tempo de trabalho a totalidade do período de obrigatoriedade de comparência.

3- Regime de chamada é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se em período de descanso, se comprometem a comparecer nas instalações da entidade empregadora para a realização de um ato médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade.

4- Os regimes previstos nos números anteriores devem ser objeto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

Obtido em: www.simedicos.pt

VI

Remuneração

Cláusula 54.ª

Posições e índices remuneratórios

1- O presente AE é composto por duas tabelas remuneratórias base constantes do anexo IV, identificadas de acordo com o ano em que se aplicam e similares à tabela geral acordada no âmbito do SNS.

2- As tabelas, na falta de negociação específica pelas partes dos seus valores, são a partir do ano 2028, inclusive, automaticamente atualizadas anualmente tendo como referência o valor percentual do Índice de Preços no Consumidor sem Habitação do ano anterior, conforme publicado pelo Instituto Nacional de Estatística.

3- A atualização automática referida no número anterior não deve ter lugar nos casos em que o Índice a considerar tenha valor negativo.

4- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo IV do AE.

5- Todos os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE devem ser enquadrados numa das posições remuneratórias constantes do anexo IV do presente AE.

6- Para efeitos do número anterior, deve o trabalhador médico ser enquadrado, aquando do início de aplicação do presente AE no seu caso concreto, na posição remuneratória mais aproximada à sua remuneração nesse momento, sem perda de remuneração, no escalão imediatamente superior se necessário.

7- Excetuam-se do número anterior as situações em que a remuneração auferida no momento do início da aplicação concreta do AE seja superior à prevista para o escalão mais alto da respetiva categoria, devendo, nesses casos, os trabalhadores serem enquadrados nesse escalão, mas mantendo inalterada a remuneração auferida.

8- Sem prejuízo do posicionamento do trabalhador médico na posição remuneratória que lhe corresponda nos termos dos números anteriores, quando o respetivo enquadramento implique um aumento da remuneração base superior a 8 %, o diferencial é pago de forma faseada, mediante um acréscimo inicial correspondente a 8 % da remuneração base auferida à data da entrada em vigor do presente acordo e acréscimos anuais subsequentes de igual percentagem, calculados sobre a remuneração base então auferida, até ser integralmente atingida a remuneração correspondente à posição remuneratória em que o trabalhador foi enquadrado, correspondendo o último acréscimo ao valor remanescente, quando este seja inferior.

9- O faseamento previsto no número anterior não prejudica as atualizações gerais das tabelas remuneratórias nem as alterações de posição remuneratória decorrentes da avaliação do desempenho.

10- Para efeitos da determinação da posição remuneratória e da aplicação do limite e do faseamento previstos no número oito, a remuneração base dos trabalhadores médicos a tempo parcial é considerada em equivalente a tempo completo.

11- Determinada a posição remuneratória, a remuneração base devida é calculada proporcionalmente ao respetivo período normal de trabalho semanal, por referência ao período normal de trabalho a tempo completo de 40 horas.

12- Do enquadramento referido nos números anteriores, bem como da aplicação do regime de não acumulação de prestações previsto na cláusula 55.ª, não pode resultar a diminuição da remuneração nem a perda de quaisquer outras regalias atribuídas ao trabalhador médico com carácter regular e permanente, sem prejuízo da substituição de prestações que compensem comprovadamente o mesmo facto gerador pelo regime que assegure ao trabalhador médico o valor mais elevado relativamente ao período de trabalho em causa.

13- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar, por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

14- A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta o sistema de avaliação do desempenho, cujos critérios, metodologia, periodicidade e efeitos são definidos por acordo escrito entre a entidade empregadora e o sindicato outorgante, a celebrar até 30 de junho de 2027.

15- Na falta de acordo até à data referida no número anterior, qualquer das partes pode promover a conciliação e a mediação pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 55.ª

Remuneração do trabalho noturno, do trabalho prestado em dias de descanso, aos sábados, domingos e feriados e do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho normal em período noturno e de trabalho normal em dias de descanso, aos sábados, domingos e feriados, bem como a prestação de trabalho suplementar, é remunerada mediante a aplicação ao valor da hora normal dos acréscimos, percentagens e demais condições previstas, em cada momento, para os trabalhadores médicos dos estabelecimentos hospitalares integrados no Serviço Nacional de Saúde.

2- O disposto no número anterior aplica-se ao trabalho prestado:

a) Em regime de prevenção;

b) Em regime de chamada;

c) Nos serviços de urgência, externa e interna;

d) Nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios.

3- Os acréscimos remuneratórios previstos na presente cláusula são cumuláveis com os suplementos, incentivos ou outras prestações remuneratórias previstas no presente acordo de empresa ou atribuídos pela entidade empregadora, sempre que tenham fundamento ou facto gerador distinto.

4- Não há lugar à acumulação de prestações que compensem comprovadamente o mesmo facto gerador, devendo, nesse caso, ser aplicado o regime que assegure ao trabalhador médico o valor mais elevado relativamente ao período de trabalho em causa.

5- Para efeitos do número anterior, não se consideram prestações destinadas a compensar o mesmo facto gerador:

a) A remuneração base;

b) Os prémios ou incentivos associados ao desempenho, produtividade, assiduidade ou cumprimento de objetivos, salvo na medida em que se destinem especificamente a compensar a prestação de trabalho suplementar, independentemente do dia em que ocorra, ou a prestação de trabalho normal em período noturno, em dias de descanso, aos sábados, domingos ou feriados;

c) Os suplementos de adaptabilidade.

Cláusula 56.ª

Refeição e subsídio de refeição

1- A entidade empregadora atribui a todos os trabalhadores médicos que prestem serviço em regime de tempo completo um subsídio de refeição nos termos previstos para os trabalhadores do Serviço Nacional de Saúde.

2- O subsídio é devido por cada dia de prestação efetiva de trabalho, por referência a um período anual de 11 meses, e pago mensalmente, em dinheiro ou através de títulos de refeição, cartão eletrónico ou outro meio equivalente.

3- O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no número 1 desta cláusula.

Cláusula 57.ª

Despesas com deslocações

A entidade empregadora reembolsará os trabalhadores médicos das despesas com transportes, alojamento e alimentação inerentes à realização de deslocações em serviço, mediante a apresentação dos documentos comprovativos, segundo as regras internas por aquela definidas ou o que for acordado, caso a caso, com o trabalhador médico.

Obtido em: www.simedicos.pt

VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 58.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 30 dias, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pela associação sindical outorgante, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

VIII

Comissões

Cláusula 59.ª

Comissão paritária

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por três elementos nomeados pela entidade empregadora e três elementos nomeados pela associação sindical outorgante.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação da entidade empregadora ou da associação sindical outorgante, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 60.ª

Comissão arbitral

1- As partes podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre a entidade empregadora e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do AE.

IX

Normas finais

Cláusula 61.ª

Escolha de convenção coletiva

O trabalhador médico que não seja filiado na associação sindical outorgante do AE pode declarar a sua vontade de que este lhe seja aplicável pela entidade empregadora, mediante a apresentação de comprovativo de que pagou àquela uma quantia igual à do salário mínimo nacional que esteja em vigor à data, a título de comparticipação nos encargos da negociação do presente instrumento de regulamentação coletiva do trabalho de que pretende passar a beneficiar.

Cláusula 62.ª

Disposição transitória

1- Os regimes de majoração de férias e dispensa de prestação de trabalho noturno e de serviço de urgência por razão de idade previstos no presente acordo de empresa produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2027, salvo as férias que já se encontrarem vencidas na data de entrada em vigor do presente acordo de empresa.

2- Os regimes de descansos compensatórios produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2028.

Cláusula 63.ª

Anexos

O AE é composto por cinco anexos, os quais são do mesmo parte integrante, regulando as matérias seguintes:

I - Declaração para acumulação de funções;
II - Tabela remuneratória, a que se refere a cláusula 35.ª;
III - Tabela remuneratória, a que se refere a cláusula 52.ª;
IV - Tabelas remuneratórias A e B, às quais se refere a cláusula 54.ª, número 1;
V - Definição de serviços mínimos no âmbito do exercício do direito à greve.

Feito em Cascais aos dias vinte e nove dias do mês julho de 2026 em três exemplares, todos com o valor de original, um para cada outorgante, e ainda um para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pela entidade empregadora, a Ribera Portugal - Parcerias de Cascais, SA:

José Bento e Silva, presidente do conselho de administração, com poderes delegados.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

Nuno Rodrigues, secretário-geral.
Maria João Tiago, membro do secretariado.

ANEXO I

(A que se refere o número 1 da cláusula 8.ª)

«F... (nome completo, número da cédula profissional e categoria profissional), na qualidade de filiado no Sindicato Independente dos Médicos, a quem se aplica por este facto o disposto na cláusula 8.ª, número 1, do AE celebrado com Ribera Portugal - Parcerias de Cascais, SA, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada, com carácter habitual, remunerada, em diversos locais, correspondente ao exercício da Medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a ora declarante exerce no âmbito da carreira médica.

Obtido em: www.simedicos.pt

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

... (local), ... de ... de ... (data)

... (Assinatura)»

ANEXO II

Regime de adaptabilidade

Remuneração adicional

Categoria	V/mês trabalhado
Assistente	300,00 €
Assistente graduado	325,00 €
Assistente graduado sénior	375,00 €

ANEXO III

Ciclos de trabalho no serviço de urgência

Remuneração adicional

Categoria	V/mês trabalhado
Assistente	640,00 €
Assistente graduado	768,00 €
Assistente graduado sénior	896,00 €

ANEXO IV

Tabela de remuneração base

Tabela remuneratória 2026

Categoria	Escalão	V/mês
Assistente	1	3 538,86 €
Assistente	2	3 654,26 €
Assistente	3	3 769,65 €
Assistente	4	3 827,36 €
Assistente	5	3 885,06 €
Assistente graduado	1	4 000,45 €
Assistente graduado	2	4 115,88 €
Assistente graduado	3	4 231,26 €
Assistente graduado	4	4 346,66 €

Obtido em: www.simedicos.pt

Assistente graduado	5	4 462,06 €
Assistente graduado	6	4 577,45 €
Assistente graduado sénior	1	4 865,94 €
Assistente graduado sénior	2	5 442,93 €
Assistente graduado sénior	3	6 019,92 €

Tabela remuneratória 2027

Categoria	Escalão	V/mês
Assistente	1	3 738,30 €
Assistente	2	3 797,34 €
Assistente	3	3 856,36 €
Assistente	4	3 915,39 €
Assistente	5	3 974,42 €
Assistente graduado	1	4 269,55 €
Assistente graduado	2	4 387,59 €
Assistente graduado	3	4 505,65 €
Assistente graduado	4	4 623,70 €
Assistente graduado	5	4 741,71 €
Assistente graduado	6	4 859,80 €
Assistente graduado sénior	1	4 977,85 €
Assistente graduado sénior	2	5 568,12 €
Assistente graduado sénior	3	6 158,38 €

ANEXO V

Definição dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve

Cláusula 1.ª

Enquadramento

O presente anexo contém o acordo alcançado pelas partes outorgantes sobre a definição dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve.

Cláusula 2.ª

Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos

O trabalhador médico durante a greve médica está obrigado à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares integrados no SNS, nos termos das cláusulas seguintes.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 3.ª

Serviços mínimos a prestar

1- Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- Durante a greve médica, o trabalhador médico deve também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos:

a) Quimioterapia e radioterapia;

b) Diálise;

c) Urgência interna;

d) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;

e) Imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, recolha de órgãos e transplantes;

f) Cuidados paliativos em internamento;

g) A punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e decorra em estabelecimento do SNS.

Cláusula 4.ª

Fixação especial de serviços mínimos

1- Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são igualmente os previstos na cláusula anterior.

2- Considerando a especificidade do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, sempre que o regime instituído pela cláusula anterior e pelo número 1 não acautele os impreteríveis interesses dos utentes do SNS, devem ser definidos serviços complementares, nomeadamente no que respeita a cirurgia e reunião de decisão terapêutica relacionada com patologia oncológica, mediante negociação específica, nos termos da lei e no âmbito da comissão paritária a que se refere a cláusula seguinte, por iniciativa da entidade empregadora ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 5.ª

Interpretação e integração de lacunas

A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária prevista no AE pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente anexo, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes da entidade empregadora e dois representantes das associações sindicais outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

Depositado a 19 de outubro de 2026, a fl. 155 do livro n.º 13, com o n.º 237/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022, na redação resultante das últimas alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2023 e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, EM, SA adiante designada por empresa ou LAGOS-EM-FORMA, e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

2- Para efeitos da alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 70 (setenta) trabalhadores.

3- O presente AE não se aplica aos trabalhadores que, durante o primeiro mês de vigência do acordo, expressem a sua oposição, por escrito, dirigida ao conselho de administração da LAGOS-EM-FORMA.

4- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores que, ao abrigo de contrato de trabalho, exercem atividade ao serviço desta, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como qualquer trabalhador por conta de outrem que preste serviço à empresa, nomeadamente, ao abrigo de cedência ocasional ou utilização de contrato de trabalho temporário.

5- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

6- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no âmbito de intervenção geográfica da empresa, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

7- Para efeitos do disposto na alínea *c)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho a empresa tem por objeto social a gestão de serviços de interesse geral e a promoção do desenvolvimento local e regional, tal como definido no Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local, acompanhando e executando as políticas de desenvolvimento territorial do Município de Lagos, com vista ao crescimento e reforço da coesão económica local e regional, compreendo as atividades de:

a) Promoção, gestão, exploração e conservação de equipamentos coletivos desportivos e de lazer pertencentes ou sob a sua administração, seja a que título for, ao Município de Lagos;

b) Organização de atividades, ações de formação e eventos nas áreas do lazer e do desporto;

c) Gestão do serviço de estacionamento público no Município de Lagos, designadamente a promoção, exploração, fiscalização e manutenção de locais de estacionamento público, podendo as atividades descritas nas alíneas anteriores compreender a promoção, ampliação, renovação e manutenção das instalações e equi-

Obtido em: www.simedicos.pt

pamentos, desde que tal seja expressamente autorizado ou cometido pela tutela. O âmbito de atividade da empresa corresponde ao CAE Principal 93110, CAE Secundário (1) 52213, CAE Secundário (2) 55300 e CAE Secundário (3) 93130 da Classificação das Atividades Económicas Rev.3.

8- O presente AE, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a LAGOS-EM-FORMA e os trabalhadores ao seu serviço durante o período de vigência deste instrumento de regulamentação coletiva.

9- Em conformidade com o disposto na alínea *e)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE revê totalmente o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, no dia 8 de abril de 2022, na redação resultante das últimas alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2023 e n.º 5 de 8 de fevereiro de 2025, e entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10- As cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente AE entram em vigor no mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE tem um prazo de vigência de 5 (cinco) anos, renovando-se automaticamente por períodos iguais e sucessivos de 2 (dois) anos, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

2- A proposta de revisão do AE pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

3- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, 3 (três) meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

4- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevigência.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 (trinta) dias imediatos contados a partir da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

6- No prazo de 30 (trinta) dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- Os valores dos escalões salariais e cláusulas de expressão pecuniária previstos no presente AE deverão refletir as atualizações anuais aprovadas para a Administração Pública.

Cláusula 3.ª

Anexos

Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Tabela de remunerações;

b) Anexo II - Categorias profissionais e conteúdos funcionais específicos;

c) Anexo III - Categorias profissionais e conteúdos funcionais genéricos.

CAPÍTULO II

Informações sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho

Cláusula 4.ª

Dever de informação

1- Na contratação, a empresa deve informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador deve informar a empresa sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente quanto a situações de acumulação de funções que careçam de autorização.

3- Na contratação, ou quando solicitadas, devem ser prestadas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

a) A identificação da empresa, nomeadamente, a sua sede ou domicílio;

b) O local de trabalho;

Obtido em: www.simedicos.pt

c) A categoria do trabalhador, bem como a descrição sumária das funções correspondentes;
d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
e) O termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
k) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
l) A indicação da aplicação deste AE e a designação das respetivas entidades celebrantes;
m) A identificação do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT), de acordo com legislação específica;
n) O direito individual a formação contínua;
o) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea *b)* do número 1 do artigo 158.º, nos números 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no número 2 do artigo 160.º do Código do Trabalho;
p) Os regimes de proteção social, incluindo benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social;
q) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.
4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)* a *i)*, *k)*, *n)* e *p)* do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições da lei, deste AE ou dos regulamentos aprovados pela empresa.
5- Do contrato de trabalho são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o original integrar o processo do trabalhador.
6- Na celebração do contrato de trabalho é entregue ao trabalhador o «Manual de Acolhimento» da empresa e outros documentos dos quais constam as normas internas em vigor na empresa.
7- Na celebração do contrato de trabalho o trabalhador subscreve uma declaração de compromisso relativa a existência de conflito de interesses, incompatibilidades, impedimentos e escusa, de acordo com o modelo em vigor na empresa.

Cláusula 5.ª

Meios de informação

1- A informação prevista na cláusula anterior é prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.
2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas *a)* a *e)*, *h)*, *i)*, *k)* e *o)* do número 3 da cláusula anterior.
3- O dever previsto no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho, nos termos do número seguinte.
4- A informação constante dos documentos referidos nos números 1 e 2 deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico, nos seguintes prazos:
a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o número 2;
b) No prazo de um mês contador a partir da execução do contrato, quanto às demais informações.
5- A entrega de cópia do presente AE é obrigatória, sem prejuízo da possibilidade de desmaterialização.
6- A empresa deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores.
7- As informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.ª

Reserva da intimidade da vida privada

1- As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspetos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde e às convicções políticas e religiosas.

Cláusula 7.ª

Deveres da empresa

1- São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições deste AE e da lei;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

g) Não se opor nem de qualquer maneira impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e procurando organizar o trabalho por forma a manter condições de segurança, nomeadamente em locais isolados ou sujeitos a especiais condições de segurança no trabalho;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

k) Manter atualizado o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

l) Entregar ao trabalhador, com a cessação do contrato de trabalho, certificado de trabalho donde constem as datas da admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o mesmo conter outras menções a pedido do trabalhador.

2- A empresa deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

3- Na organização da atividade, a empresa deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

4- Em todo o omisso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 8.ª

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições deste AE, da lei e dos códigos e regulamentos internos em vigor na empresa;

b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins da empresa;

Obtido em: www.simedicos.pt

c) Respeitar e tratar a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

e) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

f) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

g) Cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

i) Não utilizar os bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa para outros fins que não seja atividade para a empresa;

j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

k) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

l) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se verifiquem no serviço e de que tenham conhecimento;

n) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

o) Informar a empresa, em tempo útil, dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual.

2- O dever de obediência respeita tanto as ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 9.ª

Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei, ou ainda quando haja acordo escrito firmado, nomeadamente, no contrato de trabalho;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo como propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício, sem prejuízo do dever de lealdade previsto na alínea *h)* do número 1 da cláusula anterior e do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais e conteúdos funcionais

Cláusula 10.ª

Categorias profissionais e conteúdos funcionais

1- As categorias profissionais e respetivos conteúdos funcionais são os previstos no anexo II e III a este AE.

2- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste AE já se encontram ao serviço da empresa manter-se-ão numa das categorias profissionais definidas no anexo II, de acordo com as funções desempenhadas, à exceção dos postos de trabalho extintos que dependerão dos acordos que venham a ser celebrados.

3- Os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço da empresa após a data da entrada em vigor deste AE serão classificados na categoria profissional para que forem contratados, de entre as previstas no anexo II e no anexo III

4- Os trabalhadores técnicos superiores que assumam cargos dirigentes, coordenação, supervisão ou chefias serão sempre contratados em regime de comissão de serviço, nomeados pelo conselho de administração da empresa e por iguais períodos que estes venham a desempenhar.

5- Os trabalhadores em regime de comissão de serviço e a empresa, ambas as partes podem fazer cessar o contrato com uma antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, sem que haja lugar a qualquer indeminização.

6- Os trabalhadores cessem as funções no regime de comissão de serviço, regressam às categorias que estavam no anexo II ou III, com o direito à respetiva antiguidade e com a soma dos pontos da avaliação no tempo que desempenharam funções neste regime.

7- Os trabalhadores que venham a ser admitidos externamente em regime de comissão de serviço após a cessão de funções, terão direito às indemnizações previstas no código de trabalho.

8- A classificação a que se refere o número 2 desta cláusula é da competência da empresa.

9- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de criação de novas categorias profissionais por necessidade da empresa, sendo que, caso exista a necessidade de criação de uma nova categoria nos termos aqui previstos, a empresa se compromete a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

10- Os trabalhadores exercem a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenham as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

CAPÍTULO V

Organização e prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

Local de trabalho

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se local da prestação do trabalho:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde o trabalhador se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente o local da prestação do trabalho do trabalhador, sem prejuízo do direito da empresa de transferir o trabalhador para outros locais de trabalho dentro do concelho de Lagos, designadamente para outras instalações sob gestão e exploração da empresa ou com elas relacionados, sem que o trabalhador se possa opor a essa situação.

Cláusula 13.ª

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de prestação do trabalho, previamente aprovada pelo conselho de administração da empresa.

2- Verificando-se deslocações em serviço, serão aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este AE, as regras e valores definidos para os trabalhadores ao abrigo da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 14.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 (trinta e cinco) horas em cada semana nem as 7 (sete) horas diárias, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 15.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 14.ª *supra*, é possível o prolongamento do horário normal de trabalho para as 40 (quarentas) horas semanais, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador envolvido a formalizar aquando da assinatura do contrato de trabalho ou posteriormente até 31 de dezembro do ano anterior com efeitos a partir de 1 de janeiro do ano seguinte.

4- O prolongamento previsto no número anterior pode ser alterado anualmente, em comunicação efetuada, por escrito, pela empresa ou pelo trabalhador, até 30 de novembro de cada ano civil, para que seja revisto com efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

5- A retribuição base mensal do trabalhador abrangido pelas 35 (trinta e cinco) horas semanais é a que consta da tabela A do anexo I ao presente AE.

6- A retribuição base mensal do trabalhador abrangido pelas 40 (quarenta) horas semanais é a que consta da tabela B do anexo I ao presente AE.

Cláusula 16.ª

Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:

a) Horário rígido;
b) Jornada contínua;
c) Trabalho por turnos;
d) Regime de disponibilidade;
e) Horário flexível;
f) Isenção de horário.

2- As modalidades de horário de trabalho indicadas no número 1, incluem o tempo adstrito às tarefas de fardamento, desfardamento e higienização, com o limite máximo diário de 15 (quinze) minutos, sempre que tal se verifique necessário e aplicável.

3- Para além das modalidades de horário previstas no número 1, podem ser fixados horários específicos de acordo com o previsto na lei.

Cláusula 16.ª-A

Horário rígido

Para efeitos do disposto neste AE, considera-se horário rígido 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.

Cláusula 16.ª-B

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 (trinta) minutos que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho para que cada trabalhador não preste mais do que 6 (seis) horas consecutivas de trabalho.

2- Os trabalhadores em jornada contínua terão um período normal de trabalho diário de 7 (sete) ou 8 (oito) horas, consoante aplicável, de acordo com o disposto na cláusula 15.ª *supra*, efetuando a pausa de 30 (trinta) minutos referida no número anterior, a qual, para todos os efeitos, conta como tempo de trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, a jornada contínua poderá ser adotada pela empresa:

a) Em áreas específicas dos serviços onde seja necessário assegurar o funcionamento permanente das instalações;

b) No interesse do serviço, devidamente fundamentado;

c) A pedido e no interesse do trabalhador, quando circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, sujeitos a decisão do conselho de administração.

Cláusula 16.ª-C

Trabalho por turnos

1- Entende-se por trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- O trabalho por turnos poderá ser adotado pela empresa sempre que essa modalidade de organização de trabalho seja do interesse do serviço e reger-se-á pelo disposto nos artigos 220.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 16.ª-D

Horário flexível

O horário flexível poderá ser atribuído pela empresa ao trabalhador, nas situações e nos termos previstos nos artigos 56.º, 57.º, 64.º e 101.º-D do Código do Trabalho.

Cláusula 17.ª

Trabalho noturno

Para efeitos do presente AE, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre 23h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 18.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos na lei, gozam de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que forem determinados pelo conselho de administração da empresa, mediante decisão fundamentada.

2- O exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho requer acordo escrito do trabalhador. O acordo de isenção de horário de trabalho vigora por períodos de 12 (doze) meses, sucessivamente renováveis enquanto qualquer das partes não fizer cessar esse regime.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios, nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

Cláusula 19.ª

Disponibilidade ou prevenção

1- Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 60 (sessenta) minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, nomeadamente reparação, manutenção ou outras intervenções consideradas urgentes.

2- Para os efeitos referidos no número anterior, os trabalhadores obrigam-se a manter-se permanentemente contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade, os trabalhadores que, por deliberação, forem determinados pelo conselho de administração da empresa e que derem, por escrito, o seu acordo.

4- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afeto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

6- Os trabalhadores que estiverem abrangidos pelo regime previsto na presente cláusula têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 36.ª

Cláusula 20.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade ou para evitar danos diretos e imediatos para pessoas e equipamentos.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar previsto no número 2 está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 (duzentas) horas anuais;

b) 2 (duas) horas diárias em dias normais de trabalho;

c) 8 (oito) ou 7 (sete) horas diárias, consoante o caso, em dia de descanso semanal ou feriado.

6- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

7- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar, quando a prestação de trabalho suplementar for superior a 4 (quatro) horas.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes ou posteriormente em casos justificados e mediante acordo entre as partes.

Cláusula 21.ª

Intervalos de descanso

1- Com exceção dos casos de jornada contínua, os quais se regem pelo disposto na cláusula 16.ª-B *supra*, o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, de modo que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- O intervalo de descanso pode ser reduzido pela empresa para 30 (trinta) minutos no caso de trabalho por turnos ou em caso de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos do mesmo.

3- O intervalo de descanso pode ser alargado pela empresa até 4 (quatro) horas, de acordo com a conveniência do serviço da empresa. A possibilidade prevista neste número não prejudica a situação dos trabalhadores que, na data de entrada em vigor do presente AE, têm um intervalo de descanso de até 2 (duas) horas, mantendo-se as condições acordadas e em vigor nessa data, sem prejuízo de, em relação a tais trabalhadores, pode vir a ser acordado, por escrito, entre a empresa e o trabalhador, o alargamento do intervalo de descanso nos termos previstos na primeira parte deste número.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.ª

Descanso diário

1- Sem prejuízo das exceções previstas na lei e do disposto no número seguinte, o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 (onze) horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Relativamente aos trabalhadores que laboram em áreas funcionais caraterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, o período de descanso referido no número anterior poderá ser reduzido, até ao período mínimo de 8 (oito) horas, tendo o trabalhador direito a um período equivalente de descanso compensatório que deverá ser gozado, em dias úteis, até ao termo da semana seguinte, sempre que possível.

Cláusula 23.ª

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.

2- Para além do dia de descanso referido no número anterior, alguns trabalhadores poderão ter direito a descanso complementar, correspondendo a meio dia ou a um dia completo, de acordo com o horário de trabalho definido para cada trabalhador, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.

3- Os dias que não sejam dias de descanso semanal são considerados úteis, com exceção dos feriados, que serão compensados com um acréscimo de 50 % da retribuição correspondente ou com descanso compensatório, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 24.ª

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 25.ª

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas pelo falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 (quatro) horas por trimestre e por cada um;

g) As motivadas por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho;

h) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste AE;

j) As dadas por candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

k) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

l) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal público;

m) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela empresa;

n) Para efeitos do disposto na alínea anterior, são consideradas previamente autorizadas pela empresa as seguintes ausências:

Obtido em: www.simedicos.pt

i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por período nunca inferior a um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, ou pelo período necessário à recuperação, quando haja indicação médica expressa.

o) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2.

4- Para efeitos do disposto na presente cláusula, a menção a dia ou dias reporta-se a período ou períodos diários de trabalho.

Cláusula 26.ª

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto na lei.

Cláusula 27.ª

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam, nomeadamente, a perda da retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador, que não é contado no cômputo da sua antiguidade, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei.

Cláusula 28.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite permitido pela lei, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada à empresa;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais, a pedido escrito do trabalhador e com o acordo da empresa.

Cláusula 29.ª

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, salvo o disposto no número 4 e na lei.

2- O período anual de férias tem a duração de 25 (vinte e cinco) dias úteis para a generalidade dos trabalhadores.

3- Ao período de férias previsto no número 2 acresce um dia útil de férias por cada 10 (dez) anos de antiguidade com serviço efetivo.

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após 6 (seis) meses completos de execução do contrato, ao gozo de 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 (vinte) dias úteis.

5- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente, não podendo daí resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 (trinta) dias úteis de férias.

6- Por acordo entre empresa e trabalhador o gozo do período de férias pode ser interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 (dez) dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias deve ser elaborado, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

8- O acréscimo do período de férias previsto nos números 2 e 3 da presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 30.ª

Feriados facultativos e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados feriados:

a) A Terça-Feira de Carnaval, se assim for determinado por deliberação do conselho de administração da empresa, tendo em conta a deliberação dos órgãos municipais sobre a mesma matéria;

b) O feriado municipal, dia 27 de outubro.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Além dos feriados obrigatórios, serão observadas, precedendo de deliberação do conselho de administração da empresa, igual número de tolerâncias de ponto às que forem concedidas pela Câmara Municipal de Lagos aos seus trabalhadores, as quais serão concedidas de acordo com a conveniência de serviço da empresa.

3- A empresa, por deliberação do conselho de administração e por questões de funcionamento da sua atividade, poderá alterar o número e dias referidos no número anterior.

4- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia que tenha sido qualificado, nos termos da presente cláusula, como tolerância de ponto, este não dá origem a qualquer aumento de retribuição, mas os trabalhadores abrangidos terão direito a um dia de descanso compensatório, que deverá ser gozado nos 3 (três) dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado posteriormente mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 31.ª

Dispensa

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE beneficiam, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho de 1 (um) dia, a gozar na data de aniversário, só podendo este ser substituído por outro no caso de o dia de aniversário corresponder a dia feriado ou de tolerância de ponto.

2- No caso de o dia de aniversário corresponder a dia feriado ou a tolerância de ponto nos termos previstos no número anterior, o dia de substituição deverá ser gozado no dia de trabalho imediatamente seguinte.

CAPÍTULO VII

Prestações pecuniárias

Cláusula 32.ª

Retribuição do trabalho

1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este AE é a indexada às carreiras gerais da função pública, de acordo com o anexo I atualizadas anualmente.

2- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este AE em comissão de serviço serão as indexadas às carreiras gerais previstas no conteúdo funcional, expeto a carreira de diretor que será indexada a carreira prevista no conteúdo funcional e indexada à carreira de dirigente da Administração Local, não podendo ser superior cargos de direção intermédia de 2.º grau.

3- Não se consideram retribuição, nos termos da lei:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

4- O disposto na alínea *a)* do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

5- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é a supletivamente estabelecida na lei.

Cláusula 33.ª

Determinação da retribuição horária

Para efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 34.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestem serviço por turnos rotativos terão direito, enquanto permanecerem nessas condições, a um subsídio de turno correspondente a 25 % (vinte e cinco por cento) da retribuição base mensal.

2- O subsídio de turno a que se refere o número anterior não afasta a remuneração por trabalho noturno.

Cláusula 35.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber mensalmente uma retribuição especial correspondente a 25 % (vinte e cinco por cento) da respetiva retribuição base mensal.

2- O processo de atribuição deverá ser preferencialmente formalizado através da celebração de acordo escrito.

3- A atribuição desta retribuição especial terá sempre cariz temporário e vigorará enquanto se mantiver o regime de isenção de horário de trabalho. Quando cessar esse regime, por qualquer razão, o trabalhador deixará de receber essa retribuição especial.

4- O previsto no número 1 desta cláusula não prejudica as situações de trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho na data de entrada em vigor do AE, mantendo-se as condições acordadas e em vigor nessa data, sem que do AE decorra uma obrigação de atribuição da retribuição especial nos casos em que esta não está a ser atribuída.

Cláusula 36.ª

Subsídio de disponibilidade ou prevenção

1- Os trabalhadores em regime de disponibilidade ou prevenção, nos termos da cláusula 19.ª, terão direito a um subsídio por cada dia em que estejam sujeitos àquele regime, de valor igual ao valor do subsídio de alimentação, previsto em portaria que fixa anualmente a atualização do subsídio de refeição, para os trabalhadores da Administração Pública.

2- A retribuição referida no número anterior é devida nos dias em que não haja registo de trabalho suplementar.

3- Na eventualidade do trabalhador ter efetuado uma troca de serviço com outro trabalhador nos termos deste AE, o pagamento pecuniário será efetuado ao trabalhador que efetivamente esteve em disponibilidade.

Cláusula 37.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor definido para os trabalhadores da Administração Pública.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial têm direito ao montante integral do subsídio de refeição, salvo se o seu período de trabalho normal diário for inferior a 5 (cinco) horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

4- O trabalhador que receba ajudas de custo nos termos previstos neste AE não tem direito a subsídio de refeição.

5- Por solicitação do trabalhador e mediante decisão do conselho de administração da empresa, o subsídio de refeição poderá vir a ser pago em cartão de refeição.

Cláusula 38.ª

Subsídio de férias

1- Para além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

2- O subsídio de férias será pago integralmente no mês de junho de cada ano.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 39.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago no mês de novembro tomando por base a retribuição em vigor nesse mês.

3- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

4- Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 40.ª

Abono para falhas

1- Têm direito a abono para falhas os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis, enquanto se mantiverem essas condições.

2- O direito a «abono para falhas» pode ser reconhecido a mais de um trabalhador por cada órgão ou serviço, quando a atividade de manuseamento ou guarda referida no número 1 abranja diferentes postos de trabalho.

3- O valor pecuniário fixado na empresa para «abono para falhas» é no máximo 5 % (cinco por cento) da remuneração mensal.

4- Excetuam-se, do limite máximo anterior, os trabalhadores que à entrada em vigor deste AE já aufiram de «abono para falhas».

5- O regime previsto na presente cláusula é aplicável aos substitutos, proporcionalmente aos dias de substituição.

CAPÍTULO VIII

Equipamentos de proteção individual

Cláusula 41.ª

Princípios gerais

1- É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual, exceto nos casos em que a empresa expressamente determine a sua não obrigatoriedade.

2- Sempre que necessário, a empresa fornece gratuitamente ao trabalhador equipamentos de proteção individual.

3- O trabalhador deverá usar o fardamento fornecido pela empresa e que esta venha a instituir por razões de serviço.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 42.ª

Formação contínua

1- A empresa garante a cada trabalhador, em cada período de 5 (cinco) anos, formação durante um período mínimo de 200 (duzentas) horas, correspondente à média de 40 (quarenta) horas por ano. No caso de trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a 3 (três) meses, o trabalhador tem direito a um número mínimo de horas de formação proporcional à duração do contrato nesse ano.

2- A empresa pode antecipar até 2 (dois) anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação prevista no número anterior, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

3- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 43.ª

Trabalhadores-estudantes

Sem prejuízo de situações mais favoráveis previstas no contrato individual de trabalho ou em acordo escrito, o estatuto de trabalhador-estudante fica sujeito à legislação em vigor.

Cláusula 44.ª

Responsabilidade social

1- A empresa reconhece aos seus trabalhadores a qualidade de «partes interessadas» no âmbito das relações laborais, fomentando o seu envolvimento, ponderando as suas sugestões nas áreas da gestão operacional, da higiene, segurança e saúde no trabalho e da qualidade.

2- A empresa compromete-se a observar, sempre que possível, no sentido mais favorável para os seus trabalhadores, as bases mínimas das normas em que se encontrem certificadas.

CAPÍTULO X

Exercício do direito sindical

Cláusula 45.ª

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na legítima atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 46.ª

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado por esta disponibilizado, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2- As direções dos sindicatos comunicarão, por escrito, à empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

3- Os delegados sindicais com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da atividade sindical, de um crédito de horas mensal correspondente ao período normal de um dia de trabalho.

4- Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita à empresa, por parte da comissão intersindical ou do sindicato respetivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

5- Quando pretenda utilizar o crédito de horas, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia, em regra com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- A comissão sindical reúne com a empresa sempre que ambas as partes o julguem conveniente.

7- O tempo despendido nessas reuniões não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

Cláusula 47.ª

Direito de reunião

1- Nos termos da lei, os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado

Obtido em: www.simedicos.pt

o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial e que serão contabilizados no crédito de horas previsto na cláusula 46.ª, número 3 *supra*.

2- As reuniões referidas no número anterior devem ser comunicadas à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, com indicação da data, hora, número previsível de participantes e local em que se pretende que a reunião de trabalhadores se efetue, e afixada a respetiva convocatória. No caso de reunião durante o horário de trabalho, deve ser apresentada à empresa proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Os membros de direção de associações sindicais representativas de trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 48.ª

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- A comissão sindical, ou os delegados sindicais, quando aquela não exista, podem reunir-se com o conselho de administração da empresa, ou com quem este designar para o efeito, sempre que ambas as partes o julguem conveniente, para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo contabilizado no crédito de horas previsto na cláusula 46.ª, número 3 *supra*.

Cláusula 49.ª

Quotização sindical

A empresa obriga-se, sem qualquer imputação de custos e com observância das disposições legais, a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 (quinze) do mês seguinte a que respeita, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização.

CAPÍTULO XI

Comissão de acompanhamento

Cláusula 50.ª

Comissão de acompanhamento

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por 2 (dois) elementos da estrutura sindical que subscreveu este AE e por igual número de elementos por parte da empresa.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da empresa, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 (quinze) dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este último.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 51.ª

Acordo de cedência de interesse público

Os trabalhadores provenientes de organismos da administração central, regional e local, podem desempenhar funções na empresa, ao abrigo da figura de cedência por interesse público, tendo obrigatoriamente de subscrever um acordo de cedência de interesse público, nos termos do disposto no artigo 241.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, por remissão do artigo 29.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, suspendendo o vínculo de emprego público.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 52.ª

Trabalhadores em regime de cedência de interesse público

Os trabalhadores a prestarem serviço na empresa, em regime de cedência de interesse público, que, em resultado das valorizações remuneratórias decorrentes da aplicação da tabela geral da função pública, se situem em posição remuneratória inferior da tabela salarial da empresa, transitam para a posição remuneratória desta última tabela imediatamente superior.

Cláusula 53.ª

Princípio do tratamento mais favorável

1- Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável, aos trabalhadores em regime de cedência de interesse público, excecionando-se o que contrariar normas imperativas que componham o seu estatuto.

2- Os trabalhadores cedidos que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

Cláusula 54.ª

Atualização da tabela salarial da empresa

A tabela A do anexo I do presente AE será atualizada todos os anos, de acordo com a Tabela Remuneratória Única (TRU) aprovada para a Administração Pública, sendo a tabela B atualizada na proporção das 35 (trinta e cinco) horas semanais para as 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com a fórmula de cálculo prevista na cláusula 33.ª *supra*.

Cláusula 55.ª

Sistema de avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho dos trabalhadores rege-se pelo disposto no regulamento interno do sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

2- O regulamento previsto no número anterior é divulgado a todos os trabalhadores pela empresa.

3- Quaisquer alterações ao regulamento mencionado no número 1 devem ser aprovadas pelo conselho de administração da empresa, sendo objeto de divulgação, nos termos previstos no número anterior.

Cláusula 56.ª

Regulamentos internos

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 4.ª, n.º 5 *supra*, a empresa poderá promover a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei, ficando expresso que a elaboração de tais regulamentos não é obrigatória.

2- Os regulamentos internos elaborados e aprovados pela empresa nos termos do número anterior serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores através do serviço de recursos humanos da empresa.

Cláusula 57.ª

Competência do pessoal dirigente e de chefia e técnicos superiores

1- Compete ao pessoal dirigente de chefia e técnicos superiores zelar pelo cumprimento do presente AE, em relação aos trabalhadores sob a respetiva dependência hierárquica, divulgando, esclarecendo e fazendo aplicar em como de esclarecer os aspetos neste presente, no sentido de promover um entendimento global dos respetivos direitos, deveres e conteúdos funcionais a exercer, assim como o estabelecimento, recorrente, de um ambiente salutar de convivência laboral.

2- Por pessoal dirigente entende-se o que integra a categoria de diretor em comissão de serviço.

3- Por pessoal de chefia entende-se o que integra as categorias de supervisores em comissão de serviço, encarregado geral em comissão de serviço, coordenador assistente técnico ou de fiscalização e de encarregado operacional, assumindo a responsabilidade sob um serviço ou um setor.

4- Por técnicos superiores, todo pessoal que desempenha funções na respetiva categoria assumindo a responsabilidade sob um serviço.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 58.ª

Garantia de direitos

Da revisão de categorias operada nos termos do presente AE não pode resultar diminuição da retribuição base dos trabalhadores.

Cláusula 59.ª

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Regime transitório

Cláusula 59.ª

Extinção de cargos de direção e coordenação

1- No âmbito da reestruturação económica e financeira da organização, são extintos todos os cargos de diretores e de coordenadores de técnicos superiores existentes.

2- O disposto no número anterior aplica-se exclusivamente aos cargos que não sejam exercidos em regime de comissão de serviço, cessando de imediato as respetivas funções e designações na data de entrada em vigor do presente documento.

3- Existindo na empresa posto de trabalho disponível com funções compatíveis com as qualificações e competências dos trabalhadores afetados, estes mantêm o direito a ser integrados na carreira de técnico superior, nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 60.ª

Regime transitório de integração de trabalhadores

1- Os trabalhadores cujos postos de trabalho sejam extintos nos termos da cláusula anterior, e os que aceitarem a reintegração, serão integrados na carreira e categoria de Técnico Superior, em posto de trabalho disponível ou que venha a ser alocado para o efeito.

2- A integração prevista no número anterior depende da celebração de um acordo escrito de integração, no qual consta o novo conteúdo funcional previsto no anexo II e III na carreira de técnico superior, o local de trabalho e a data de produção de efeitos da transição, o qual deve ser assinado no prazo máximo de 60 dias a contar da data da notificação da extinção do cargo.

3- Decorrido o prazo de 60 dias sem que o acordo seja celebrado por recusa ou não aceitação do trabalhador, operar-se-á a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, sendo devida ao trabalhador a respetiva compensação indemnizatória nos termos legais previstos no código do trabalho.

4- O trabalhador integrado na categoria de técnico superior mantém o direito à remuneração auferida antes da extinção do seu posto de trabalho, não podendo da integração resultar qualquer perda de remuneração base, com expressa exceção dos suplementos por isenção de horário de trabalho ou de outros suplementos da mesma natureza que estivessem estritamente associados ao exercício da função cessante.

5- O tempo de serviço prestado pelo trabalhador nas funções anteriores contará integralmente para efeitos de antiguidade na organização e para o cálculo de futuras progressões na carreira, nos termos da lei aplicável.

Lagos, 1 de outubro de 2026.

Pela LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, EM, SA:

Hugo Miguel Marreiros Henrique Pereira, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Paulo Alexandre Cota de Meneses Toste, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Carlos de Jesus Cabral Vaz da Silva, membro do secretariado nacional, na qualidade de mandatário.
Ana Luísa Lopes Paiva, membro do secretariado nacional, na qualidade de mandatária.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO I

Carreira/categoria — Posição remuneratória/nível remuneratório/remuneração

Carreiras gerais

Técnico superior

Técnico superior	*p)*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	n)	16	21	26	30	34	38	42	46	50	54	58
	r)	1 499,15 €	1 762,31 €	2 028,62 €	2 245,48 €	2 462,31 €	2 679,17 €	2 904,18 €	3 134,97 €	3 365,77 €	3 596,57 €	3 827,36 €

Técnico superior (posições remuneratórias transitórias) (1)

Técnico superior	*p)*	7-A	10-A
	n)	43	55
	r)	2 961,89 €	3 654,25 €

Assistente técnico

Coordenador técnico	*p)*	1	2	3	4					
	n)	15	17	20	22					
	r)	1 446,51 €	1 551,78 €	1 709,68 €	1 814,94 €					
Assistente técnico	*p)*	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	n)	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	r)	1 035,63 €	1 074,56 €	1 130,72 €	1 183,35 €	1 236,00 €	1 288,62 €	1 341,25 €	1 393,88 €	1 446,51 €

Assistente técnico (posições remuneratórias complementares) (2)

Coordenador técnico	*p)*	5	6	
	n)	23	24	
	r)	1 867,57 €	1 920,20 €	
Assistente técnico	*p)*	10	11	12
	n)	16	17	18
	r)	1 499,15	1 551,78	1 604,41

Obtido em: www.simedicos.pt

Assistente operacional

Encarregado geral operacional	*p)*	1	2						
	n)	12	14						
	r)	1 288,62 €	1 393,88 €						
Encarregado operacional	*p)*	1	2	3	4	5			
	n)	8	9	10	11	12			
	r)	1 074,56 €	1 130,72 €	1 183,35 €	1 236,00 €	1 288,62 €			
Assistente operacional	*p)*	1	2	3	4	5	6	7	8
	n)	5	6	7	8	9	10	11	12
	r)	934,99 €	983,00 €	1 035,63 €	1 074,56 €	1 130,72 €	1 183,35 €	1 236,00 €	1 288,62 €

Assistente operacional (posições remuneratórias complementares) [3]

Encarregado geral operacional	*p)*	3	4
	n)	15	16
	r)	1 446,51 €	1 499,15 €
Encarregado operacional	*p)*	6	7
	n)	13	14
	r)	1 341,25 €	1 393,88 €

Obtido em: www.simedicos.pt

Cargos dirigentes

Dirigentes

Cargos de direção superior de 1.º grau		
Diretor-geral/secretário-geral/ Inspetor-geral/presidente	*i)*	100
	n)	[64 e 65]
	r)	4 184,17 €
Cargos de direção superior de 2.º grau		
Subdiretor-geral/subinspetor-geral	*i)*	85
Adjunto do secretário-geral	*n)*	[53 e 54]
Vogal de direção/vice-presidente	*r)*	3 556,54 €
Cargos de direção intermédia de 1.º grau		
Diretor de serviços	*i)*	80
	n)	[49 e 50]
	r)	3 347,34 €
Cargos de direção intermédia de 2.º grau		
Chefe de divisão	*i)*	70
	n)	[42 e 43]
	r)	2 928,92 €

Dirigentes - Administração local

Câmaras municipais		
Cargos de direção superior de 1.º grau		
Diretor municipal	*i)*	100
	n)	[64 e 65]
	r)	4 184,17 €
Cargos de direção intermédia de 1.º grau		
Diretor de departamento municipal	*i)*	80
	n)	[49 e 50]
	r)	3 347,34 €
Cargos de direção intermédia de 2.º grau		
Chefe de divisão municipal	*i)*	70
	n)	[42 e 43]
	r)	2 928,92 €
Serviços municipalizados		
Cargos de direção superior de 1.º grau		
Diretor-delegado	*i)*	100
	n)	[64 e 65]
	r)	4 184,17 €
Cargos de direção intermédia de 1.º grau		
Diretor de departamento municipal	*i)*	80
	n)	[49 e 50]
	r)	3 347,34 €

Obtido em: www.simedicos.pt

Sistema Remuneratório da Administração Pública 2026 - Carreiras Gerais

Carreira de fiscais

Fiscal coordenador

p) Posição	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª
n) Nível remuneratório	11	12	13	14	15	16	17
r) Remuneração em €	1 236,00 €	1 288,62 €	1 341,25 €	1 393,88 €	1 446,51 €	1 499,15 €	1 551,78 €

Fiscal

p) Posição	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª
n) Nível remuneratório	8	9	11	12	13	14	15	16	17
r) Remuneração em €	1 074,56 €	1 130,72 €	1 236,00 €	1 288,62 €	1 341,25 €	1 393,88 €	1 446,51 €	1 499,15 €	1 551,78 €

Notas:
p) Posição;
n) Nível remuneratório;
r) Remuneração em €.

Todas as carreiras no anexo I, estão indexadas aos níveis remuneratórios da tabela remuneratória única (TRU) para os trabalhadores da função pública que praticam 35 horas de trabalho semanal, sendo aplicada a fórmula da retribuição horária prevista na cláusula 33.ª do acordo da empresa, para trabalhadores que pratiquem as 40 horas semanais ($RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$)

ANEXO II

Conteúdos funcionais específicos

1- *Direção de gestão integrada (técnico superior)* em comissão de serviço.

Cargos de direção intermédia de 2.º grau (equiparado a chefe de divisão municipal)

O diretor de gestão integrada, planeia, dirige e coordena todas as atividades desenvolvidas pela empresa sob as orientações do conselho de administração.

Estão integradas as operações financeiras, contabilidade e tesouraria, o aprovisionamento, os serviços administrativos e o atendimento, recursos humanos, as instalações, a produção, relações laborais na empresa, a qualidade, a área comercial, *marketing* e a comunicação. Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura na área de economia, gestão financeira, gestão de empresas, recursos humanos ou outra compatível com as suas funções.

Obtido em: www.simedicos.pt

Atividades	*a)* Planear, dirigir e coordenar as operações administrativas, financeiras, recursos humanos e de produção da empresa; *b)* Propor e aconselhar orientações estratégicas ao conselho de administração; *c)* Assegurar o cumprimento do planeamento dos instrumentos de gestão, orçamento e de atividades da empresa; *d)* Supervisionar os custos, assegurar a utilização racional dos recursos e das operações financeiras da empresa; *e)* Avaliar a situação financeira da empresa; *f)* Propor fontes de receita e averiguar eventuais candidaturas a fundos comunitários; *g)* Elaborar a proposta dos instrumentos de gestão previsional, orçamento e de atividades da empresa; *h)* Estabelecer procedimentos de execução do trabalho das chefias, técnicos superiores, administrativos e operacionais, dirigir e monitorizar a sua aplicação prática com o objetivo nos resultados; *i)* Supervisionar os equipamentos e propor melhorias de eficiência económica ou financeira; *j)* Assegurar a maximização da eficácia e eficiência da gestão das atividades desenvolvidas pela empresa; *k)* Programar e dirigir as atividades, designadamente, de apoio à contabilidade, de tesouraria, dos serviços administrativos e secretaria e do aprovisionamento; *l)* Supervisionar o recrutamento e a formação profissional dos recursos humanos; *m)* Representar o serviço junto de outros serviços da empresa ou de terceiros; *n)* Exercer outras funções similares; *o)* Dirigir e coordenar os trabalhadores e prestadores de serviço a trabalhar na empresa; *p)* Planear, dirigir e coordenar a política da empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais; *q)* Planear, implementar e apoiar junto das chefias os objetivos de negociação da avaliação do desempenho dos trabalhadores e outros assuntos do pessoal; *r)* Supervisionar as atividades da empresa em matéria de Segurança Social, higiene, segurança e saúde dos trabalhadores; *s)* Supervisionar o recrutamento, a formação e a rentabilidade dos recursos humanos, *t)* Planear, dirigir e coordenar as atividades de venda, comercialização e promoção da empresa; *u)* Planear e implementar programas de venda e comercialização tendo em conta o volume de vendas e os estudos de mercado; *v)* Propor a fixação preços, margens de lucro e as condições de comercialização e entrega; *w)* Planear e dirigir as necessidades das aquisições da empresa e definir procedimentos privilegiando as regras da concorrência; *x)* Planear dirigir, e estabelecer procedimentos para assegurar o cumprimento das obrigações legais no âmbito das compras efetuadas ao abrigo do Código dos Contratos Públicos; *y)* Supervisionar o sítio da empresa na *internet*, *newsletters* e redes sociais; *z)* Exercer outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* A legislação relacionada com o Código dos Contratos Públicos; *c)* A legislação laboral; *d)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook*, aplicações para digitalização e tratamento de documentos e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *e)* Domínio das aplicações *sportstudio*, SAGE e outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador e/ou outros equivalentes; *f)* Domínio das aplicações específicas das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *g)* Domínio das plataformas específicas para cumprimento das obrigações legais da empresa; *h)* Capacidade de liderança e coordenação; *i)* Capacidade de planeamento e organização; *j)* Orientação para os resultados; *k)* Capacidade de relacionamento interpessoal e gestão de conflitos; *l)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *m)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *n)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- *Jurista (técnico superior)*.

Posição remuneratória: 2.ª a 3.ª (posição de entrada de acordo com a experiência profissional)

Estuda, planifica, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que preparam e fundamentam as decisões - Elaboração de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; - Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura na área de direito, com experiência na área de contratação pública e ações de decisão de conselhos de administração.

Atividades	*a)* Prestar apoio técnico em matéria de definição das políticas e dos objetivos da respetiva área de atuação da empresa; *b)* contribuir para a conceção e a preparação e execução da respetiva política de atuação da empresa; *c)* Apoiar a definição do planeamento estratégico e operacional e a sua execução; *d)* Conceber e aplicar instrumentos de acompanhamento e avaliação da execução de programas e estratégias definidos e respetivo impacto da empresa; *e)* Representar a instituição, em grupos de trabalho; *f)* Prestar assessoria jurídica e técnica no âmbito das áreas de atuação dos órgãos e serviços da empresa; *g)* Apoiar na elaboração de projetos e diplomas legais, regulamentos e outros atos normativos; *h)* Elaborar peças processuais e outra documentação técnico-jurídica; *i)* Assegurar o apoio técnico-jurídico no domínio disciplinar e contencioso; *j)* Contribuir para a aplicação uniforme das leis e regulamentos, nomeadamente através da proposta de divulgação de entendimentos jurídicos a adotar; *k)* Representar em juízo (assegurar a representação da entidade junto dos tribunais); *l)* Apoiar na elaboração de normativos internos; *m)* Elaborar estudos de natureza jurídica que fundamentem e preparem a decisão; *n)* Prestar apoio técnico-jurídico no âmbito da contratação de pessoal e matéria disciplinar; *o)* Prestar apoio técnico-jurídico no âmbito de procedimentos para a celebração de contratos públicos e aquisição de bens e serviços; *p)* Supervisionar documentos obrigatórios dos contratos públicos.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *q)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *r)* A legislação relacionada com o Código dos Contratos Públicos; *s)* A legislação laboral; *t)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook*, aplicações para digitalização e tratamento de documentos e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *u)* Domínio das aplicações específicas das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *v)* Domínio das plataformas específicas para cumprimento das obrigações legais da empresa; *w)* Capacidade de liderança e coordenação; *x)* Capacidade de planeamento e organização; *y)* Capacidade de relacionamento interpessoal e gestão de conflitos; *z)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *aa)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *bb)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

3- *Técnicos superiores - Serviços administrativos, contabilidade gestão, financeiro, recursos humanos e qualidade.*

Posição remuneratória: 1.ª

Os técnicos superiores - Serviços administrativos/contabilidade/gestão e finanças/recursos humanos/qualidade, planeiam, e implementam e operacionalizam operações administrativas, de contabilidade, financeiras de recursos humanos e da política de qualidade da empresa. Serão preferencialmente técnicos superiores com licenciatura nas áreas de economia, contabilidade, gestão, gestão financeira, recursos humanos, qualidade, ou com formação compatível com as funções as suas funções.

Obtido em: www.simedicos.pt

Atividades	*a)* Apoiam no cumprimento do planeamento dos instrumentos de gestão, orçamento e atividades da empresa de acordo com as orientações estratégicas; *b)* Executam operações administrativas, contabilísticas e/ou financeiras da empresa; *c)* Verificam caixas, preparam depósitos para o banco; *d)* Monitorizam os fundos preparam as transferências e pagamentos a fornecedores; *e)* Monitorizam os custos e assegurar a utilização racional dos recursos; *f)* Avaliam a situação financeira da empresa, e apoiam na elaboração dos orçamentos, instrumentos de gestão previsional e no controlo das operações financeiras; *g)* Quando mandatados estabelecem os procedimentos de execução do trabalho administrativo e monitorizam a sua aplicação prática; *h)* Programam e operacionalizam as atividades, da contabilidade, da tesouraria, dos serviços administrativos, secretaria do aprovisionamento e da qualidade da empresa; *i)* Participam no recrutamento e a formação profissional dos recursos humanos; *j)* Quando mandatados representam o serviço junto de outros serviços da empresa ou de terceiros; *k)* Exercem outras funções similares; *l)* Orientam outros trabalhadores de acordo com a política de qualidade da empresa; *m)* Monitorizam a política da empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais; *n)* Organizam e atualizam os processos individuais dos trabalhadores e prestadores de serviços; *o)* Organizam os processos de avaliação profissional dos trabalhadores; *p)* Operacionalizam os procedimentos de avaliação do desempenho, de ligação e consulta aos trabalhadores e outros assuntos de pessoal; *q)* Operacionalizam as atividades em matéria de Segurança Social, higiene, segurança e saúde dos trabalhadores e de outras matérias; *r)* Programam e operacionalizam as atividades diárias; *s)* Operacionalizam e monitorizam as atividades de venda, comercialização e promoção da empresa; *t)* Apoiam no planeamento e na implementação dos programas de venda e comercialização tendo em conta o volume de vendas e os estudos de mercado; *u)* Quando mandatados, planeiam inquéritos de qualidade dos serviços, estudos económicos, ou outros necessários para o desenvolvimento das atividades da empresa; *v)* Apoiam na política de fixação preços, margens de lucro e as condições de comercialização e entrega; *w)* Preparam instruções de trabalho de acordo com a política de qualidade; *x)* Assegurar o cumprimento das obrigações legais no âmbito das compras efetuadas ao abrigo do Código dos Contratos Públicos; *y)* Assegurar o cumprimento das obrigações em matéria fiscal, contabilística e laboral; *z)* Participam na atualização dos planos e manuais em vigor na empresa, nomeadamente, o plano de igualdade, o código de conduta e ética profissional, o plano de prevenção de riscos de gestão, incluindo os de corrupção e infrações conexas, plano de qualidade etc. *aa)* Asseguraram o cumprimento das obrigações legais junto das entidades em matéria de reporte de informação obrigatória e estatística; *bb)* Apoiam no encerramento de contas da empresa; *cc)* Asseguram o cumprimento da transparência e outras obrigações legais no sítio da empresa na *internet*, *newsletters* e redes sociais; *dd)* Exercem outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições.

Obtido em: www.simedicos.pt

Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *cc)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *dd)* A legislação relacionada com o Código dos Contratos Públicos; *ee)* A legislação laboral; *ff)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook*, aplicações para digitalização e tratamento de documentos e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *gg)* Domínio das aplicações *sportstudio*, SAGE e outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador e/ou outros equivalentes; *hh)* Domínio das aplicações específicas das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *ii)* Domínio das plataformas específicas para cumprimento das obrigações legais da empresa; *jj)* Proatividade e capacidade operacionalização das tarefas a desempenhar; *kk)* Capacidade de planeamento e organização; *ll)* Capacidade de relacionamento interpessoal e gestão de conflitos; *mm)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *nn)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *oo)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

4- *Supervisão de instalações desportivas (técnico superior)* em comissão de serviço.

Posição remuneratória: 2.ª

O supervisor das instalações desportivas é responsável pela ocupação das instalações relacionadas com a oferta desportiva aos clubes e outras entidades, a disponibilização e arrendamento de espaços, para fins desportivos. Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura em educação física e desporto, gestão do desporto ou outra compatível com as suas funções.

Atividades	*a)* Planear as atividades das instalações e equipamentos técnicos, segundo diretivas gerais dos seus superiores hierárquicos; *b)* Supervisionar a manutenção dos equipamentos desportivos e propor melhoramentos; *c)* Garantir a adequabilidade e o cumprimento dos requisitos legais dos equipamentos e materiais desportivos; *d)* Apoiar as atividades desportivas e gerir as ocupações das instalações desportivas; *e)* Planear as atividades das instalações desportivas, designadamente elaborar um plano de atividades de acordo com os objetivos definidos superiormente, os recursos disponíveis e os interesses da empresa e dos trabalhadores; contactar organismos, com objetivos similares, para delinear formas de colaboração e participação em atividades recreativas, culturais e desportivas; *f)* Avaliar os recursos disponíveis e elaborar o plano para o desenvolvimento das atividades; *g)* Supervisionar e controlar a execução das atividades para garantir o cumprimento dos objetivos propostos; *h)* Informar os seus superiores hierárquicos sobre questões relativas ao pessoal, tais como assiduidade, transferências, dispensas e medidas disciplinares; *i)* Propor superiormente benfeitorias necessárias para o bom funcionamento e/ou adaptabilidades das instalações desportivas às necessidades solicitadas; *j)* Elaborar cadernos de encargos/ procedimentos para a aquisição de serviços, equipamentos desportivos e materiais necessários; *k)* Exercer outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições e formação; *l)* Ministrar aulas, demonstrando os exercícios físicos e táticos adequados e organizando jogos e provas desportivas; *m)* Assegurar, sempre que necessário o pleno cumprimento de ações de substituição de outros professores ou técnicos do ginásio.

Obtido em: www.simedicos.pt

Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio das aplicações *sportstudio*, na ótica do utilizador e/ou outros equivalentes; *d)* Capacidade de liderança e coordenação de equipas de trabalho; *e)* Capacidade de planeamento e organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *h)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *i)* Tolerância à pressão e contrariedade; *j)* Proatividade na identificação de necessidades e resolução de problemas; *k)* Adaptabilidade perante situações inesperadas.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

5- *Supervisor das atividades desportivas (técnico superior) em comissão de serviço*.

Posição remuneratória: 2.ª

O supervisor das atividades desportivas planeia e coordena as atividades relacionadas com a oferta desportiva, propondo serviços, horários, eventos adequados à demanda dos utentes. Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura em educação física e desporto, gestão do desporto ou outra compatível com as suas funções.

Atividades	*a)* Auxiliar na seleção e avaliação dos professores e técnicos prestadores de serviços; *b)* Responsabilidade pelas atividades desportivas que decorrem nas instalações desportivas que a empresa presta serviços desportivos na área da manutenção da condição física (*fitness*), ginásio e piscina; *c)* Planear e supervisionar as atividades na área do desporto desenvolvidas pela empresa e parceiros estratégicos; *d)* Elaborar pareceres, efetuar estudos e projetos, conceber e adotar métodos e processos técnico-científicos de âmbito da gestão do desporto e desenvolvimento desportivo; *e)* Planear e elaborar e gerir horários de aulas de *fitness* e das atividades de piscina; *f)* Supervisionar e propor a abertura de novas aulas; *g)* Analisar as condições técnicas das instalações desportivas, bem como do respetivo apetrechamento, apresentando as propostas que julgar convenientes; *h)* Promover o fomento e a divulgação da atividade desportiva; *i)* Elaborar planos e relatórios anuais e ou plurianuais da ocupação das instalações desportivas; *j)* Supervisionar funcionalmente dos grupos de trabalho, de projeto ou estágios; *k)* Planear, orientar, acompanhar e dar apoio às atividades desenvolvidas pelos técnicos de desporto; *l)* Exercer funções técnico-pedagógicas no âmbito da formação desportiva e no processo de treino desportivo; *m)* Desenvolver ações através da execução de exercícios físicos de acordo com os princípios de motricidade humana, junto de indivíduos de diferentes idades, ou da prática de uma determinada modalidade desportiva tendo em vista o desenvolvimento físico global; *n)* Elaborar programas de exercício físico de acordo com as características das pessoas a quem se destinam; *o)* Ministrar um conjunto de ensinamentos desportivos, com vista ao desenvolvimento físico dos indivíduos; *p)* Ensinar as regras e técnicas de diferentes modalidades desportivas; *q)* Ministrar aulas, demonstrando os exercícios físicos e táticos adequados e organizando jogos e provas desportivas; *r)* Exercer outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições; *s)* Assegurar, sempre que necessário o pleno cumprimento de ações de substituição de outros professores ou de técnicos do ginásio.

Obtido em: www.simedicos.pt

Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio das aplicações *sportstudio* na ótica do utilizador e/ou outros equivalentes; *d)* Capacidade de liderança e coordenação de equipas de trabalho; *e)* Capacidade de planeamento e organização; *f)* Capacidade de arelacionamento interpessoal; *g)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *h)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *i)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

6- *Técnico atividades desportivas (técnico superior)*

Posição remuneratória: 1.ª

O técnico das atividades desportivas executa atividades relacionadas com a oferta desportiva, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente nas áreas de atividades aquáticas (natação e *fitness* aquático) do treino personalizado, supervisão de ginásio e exercício, condução de aulas de grupo e equipamentos de *cardio fitness*.

Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura em educação física e desporto ou outra compatível com as suas funções.

Atividades	*a)* Desempenhar todas as funções indicadas pelos coordenadores das atividades desportivas, com vista à organização e desenvolvimento de atividades desportivas, aulas de grupo, supervisão em ginásio, acompanhamento dos exercícios prescritos; *b)* Auxiliar nas sessões de individuais, aulas de grupo, supervisão das atividades desportivas e outras relacionadas; *c)* Inventariar e zelar pela boa utilização e manutenção de todos os equipamentos desportivos e de exercício pertencentes ou à responsabilidade da LAGOS-EM-FORMA; *d)* Auxiliar no controlo das atividades, encaminhamento de utentes e vigilância às atividades; *e)* Manter atualizados e disponíveis os processos e planos de treino individuais dos utentes; *f)* Assegurar o cumprimento das normas e regras de utilização dos vários espaços especialmente no que respeita à boa utilização dos equipamentos por parte dos utentes. *g)* Promover o fomento e a divulgação da atividade desportiva; *h)* Exercer funções técnico-pedagógicas no âmbito da formação desportiva e no processo de treino desportivo; *i)* Desenvolver ações através da execução de exercícios físicos de acordo com os princípios de motricidade humana, junto de indivíduos de diferentes idades, ou da prática de uma determinada modalidade desportiva tendo em vista o desenvolvimento físico global; *j)* Elaborar programas de exercício físico de acordo com as características das pessoas a quem se destinam; *k)* Ministrar um conjunto de ensinamentos desportivos, com vista ao desenvolvimento físico dos indivíduos; *l)* Ensinar as regras e técnicas de diferentes modalidades desportivas; *m)* Ministrar aulas, demonstrando os exercícios físicos e táticos adequados e organizando jogos e provas desportivas; *n)* Elaborar projetos, conceber e adotar métodos e processos técnico-científicos de âmbito de desenvolvimento desportivo; *o)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições e formação.

Obtido em: www.simedicos.pt

Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa, nomeadamente em desporto; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio do programa *sportstudio* ou equivalente, *d)* Capacidade de planeamento e organização; *e)* Capacidade de relacionamento interpessoal e proatividade; *f)* Procura da garantia da qualidade; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

7- *Encarregado geral de manutenção e serviços das instalações, em comissão de serviço*.

Assistente operacional (Posições remuneratórias complementares) (3)

Posição remuneratória: 4.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância o currículo e a experiência profissional, nomeadamente em gestão e pessoal no âmbito da manutenção de instalações, serviços gerais de limpeza, vigilância e jardinagem.

Atividades	*a)* Chefiar as equipas de manutenção de instalações, serviços gerais de limpeza, vigilância e jardinagem; *b)* Planear e controlar as atividades dos assistentes operacionais, distribuir os serviços e manter atualizados dados sobre a atividade dos mesmos; *c)* Propor aos superiores hierárquicos soluções de intervenção, planificar e controlar as atividades de manutenção e/ou limpeza e/ou segurança dos edifícios, recintos desportivos, instalações elétricas e mecânicas e outros equipamentos; *d)* Manter atualizado o inventário de todos os bens patrimoniais existentes nas diversas instalações e que estão à sua responsabilidade; *e)* Informar os seus superiores hierárquicos sobre questões relativas aos equipamentos, designadamente, estado de conservação, inovações técnicas e tecnológicas; *f)* Realizar e coordenar os trabalhos de reparação e manutenção e/ou limpeza e/ou segurança, bem como tomar as necessárias providências para a correção das avarias detetadas nas instalações; *g)* Exercer outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições. *h)* Informar os seus superiores hierárquicos sobre questões relativas ao pessoal, tais como assiduidade, transferências, dispensas e medidas disciplinares; *i)* Desenvolver manuais específicos de atuação para cada serviço (vigilância, manutenção, jardinagem, limpeza); *j)* Zelar pelo bom funcionamento de todas as instalações geridas pela Lagos Em Forma, garantindo a operacionalidade da manutenção de instalações, serviços gerais de limpeza, vigilância e jardinagem.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio da gestão centralizada da iluminação e AVAC na ótica do utilizador; *d)* Capacidade de liderança e coordenação de equipas de trabalho; *e)* Capacidade de planeamento e organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Procura da garantia da qualidade; *h)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *i)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

Obtido em: www.simedicos.pt

8- *Encarregado operacional*

Posição remuneratória: 1.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em jardinagem, aplicação de produtos fitofarmacêuticos e de tratamento de piscinas, eletricidade e eletromecânica, canalizações e bombagem, limpeza e manutenções gerais e segurança.

Atividades	*k)* Planear e controlar as atividades dos assistentes operacionais, distribuir os serviços e manter atualizados dados sobre a atividade dos mesmos; *l)* Propor aos superiores hierárquicos soluções de intervenção, planificar e controlar as atividades de manutenção e/ou limpeza e/ou segurança dos edifícios, recintos desportivos, instalações elétricas e mecânicas e outros equipamentos; *m)* Manter atualizado o inventário de todos os bens patrimoniais existentes nas diversas instalações e que estão à sua responsabilidade; *n)* Informar os seus superiores hierárquicos sobre questões relativas aos equipamentos, designadamente, estado de conservação, inovações técnicas e tecnológicas; *o)* Realizar e coordenar os trabalhos de reparação e manutenção e/ou limpeza e/ou segurança, bem como tomar as necessárias providências para a correção das avarias detetadas nas instalações; *p)* Exercer outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições. *q)* Acumula com as funções previstas para as categorias profissionais de Assistente Operacional da área profissional que coordena.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *j)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *k)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *l)* Domínio da gestão centralizada da iluminação e AVAC na ótica do utilizador; *m)* Capacidade de liderança e coordenação de equipas de trabalho; *n)* Capacidade de planeamento e organização; *o)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *p)* Procura da garantia da qualidade; *q)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *r)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

9- Assistente técnico

9.1- *Assistente técnico (desporto)*:

Posição remuneratória: 2.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente nas áreas das atividades aquáticas (natação e *fitness* aquático), do treino personalizado, supervisão de ginásio e exercício, condução de aulas de grupo e equipamentos de *cardio fitness*.

Atividades	*a)* Desempenhar todas as funções indicadas pelo Técnico Superior de Desporto com vista à organização e desenvolvimento de atividades desportivas, aulas de grupo, supervisão em ginásio, acompanhamento dos exercícios prescritos; *b)* Auxiliar nas sessões de individuais, aulas de grupo, supervisão das atividades desportivas e outras relacionadas; *c)* Inventariar e zelar pela boa utilização e manutenção de todos os equipamentos desportivos e de exercício pertencentes ou à responsabilidade da LAGOS-EM-FORMA; *d)* Auxiliar no controlo das atividades, encaminhamento de utentes e vigilância às atividades; *e)* Manter atualizados e disponíveis os processos e planos de treino individuais dos utentes; *f)* Assegurar o cumprimento das normas e regras de utilização dos vários espaços especialmente no que respeita à boa utilização dos equipamentos por parte dos utentes. *g)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições.

Obtido em: www.simedicos.pt

Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio do programa *sportstudio*, da gestão centralizada da iluminação e AVAC na ótica do utilizador e/ou outros equivalentes; *d)* Capacidade de planeamento e organização; *e)* Capacidade de relacionamento interpessoal e proatividade; *f)* Procura da garantia da qualidade; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

9.2 - *Assistente técnico (secretário da administração)*:

Posição remuneratória: 7.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são o ensino secundário completo, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, com especial relevância a formação em *marketing* e comunicação, sistemas de gestão da qualidade e atendimento ao público.

Atividades	*a)* Assegurar as atividades de comunicação e documentação do secretariado do conselho de administração; *b)* Dactilografar notas estenográficas, relatórios, minutas e manuscritos; *c)* Classificar a correspondência, instruções e outros documentos emanados ou destinados ao conselho de administração e distribui-os por secções ou serviços; *d)* Preparar os processos, juntando correspondência recebida, outros documentos e informações; *e)* Marcar reuniões, manter atualizada a agenda de trabalho e a agenda pública dos membros do conselho de administração; *f)* Receber, anunciar e encaminhar pessoas e transmitir mensagens; *g)* Secretariar reuniões e elaborar as respetivas atas; *h)* Assegurar a prossecução da política comercial e de *marketing* da empresa; *i)* Fazer levantamentos, contactar pessoas e entidades e propor medidas para o estabelecimento de condições comerciais, programas e promoções especiais; *j)* Verificar e acompanhar a comunicação da empresa através do sítio na *internet*, *newsletters* e redes sociais; *k)* Verificar e apoiar o desenvolvimento das áreas de atividade da empresa, nomeadamente a gestão desportiva e a atividade de gestão dos estacionamentos; *l)* Exercer outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio dos programas de gestão desportiva e dos estacionamentos; *d)* Capacidade de planeamento e organização; *e)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *f)* Capacidade de análise e síntese; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

9.3 - *Assistente técnico (assistente de comunicação)*:

Posição remuneratória: 3.ª

As habilitações mínimas exigíveis para o assistente de comunicação, é o ensino secundário completo. São de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar nas áreas de *webdesign*, composição de imagem, vídeo e gestão de redes sociais.

Obtido em: www.simedicos.pt

Atividades	*a)* Assegurar a gestão e atualização do sítio da empresa na *internet*, *facebook* e demais redes sociais; *b)* Produzir ficheiros informáticos para posterior edição em vídeo ou fotografia e impressão em papel (cartaz); *c)* Assegurar a edição e disponibilização de toda a comunicação relacionada com os serviços oferecidos pela empresa e respetivos horários; *d)* Manter atualizada toda a comunicação relevante tal como descrição de serviços, mapas de aulas, horários, eventos, mapas de fim-de-semana, sinalética e regras de utilização das instalações; *e)* Propor novas formas de comunicação com utentes e entidades com vista a tornar mais eficientes os processos de venda de serviços; *f)* Acompanhar as tendências do mercado digital e sugerir inovações tecnológicas que possam melhorar a presença *online* da empresa; *g)* Assegurar a comunicação interna entre as equipas, elaborando e distribuindo materiais informativos sobre atualizações, procedimentos e atividades da empresa, de forma a promover o alinhamento e a colaboração entre os diferentes departamentos; *h)* Exercer outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições. Pode acumular com as funções de rececionista.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio dos programas *sportstudio*, gestão centralizada de iluminação e AVAC e programas de edição de desenho, fotografia e vídeo e/ou outros equivalentes; *d)* Capacidade de planeamento e organização; *e)* Capacidade de coordenação e gestão de projetos; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Capacidade de inovação; *h)* Criatividade; *i)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *j)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

9.4 - *Assistente técnico (chefe de receção)*:

Posição remuneratória: 3.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em atendimento, gestão de conflitos e informática na ótica do utilizador.

Atividades	*a)* Manter atualizada toda a comunicação relevante tal como descrição de serviços, mapas de aulas, horários, eventos, mapas de fim-de-semana, sinalética e regras de utilização das instalações; *b)* Propor novas formas de comunicação com utentes e entidades com vista a tornar mais eficientes os processos de venda de serviços; *c)* Analisar, responder e acompanhar todo o processo de resolução de questões e dúvidas de utentes e entidades relacionadas com os serviços oferecidos pela empresa; *d)* Assegurar a comunicação interna entre as equipas, elaborando e distribuindo materiais informativos sobre atualizações, procedimentos e atividades da empresa, de forma a promover o alinhamento e a colaboração entre os diferentes departamentos; *e)* Exercer outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições. Acumula com as funções de rececionista e coordena e chefia os trabalhos e os demais rececionistas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *f)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *g)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *h)* Domínio dos programas *sportstudio*, gestão centralizada de iluminação e AVAC e programas de edição de desenho, fotografia e vídeo e/ou outros equivalentes; *i)* Capacidade de planeamento e organização; *j)* Capacidade de coordenação e gestão de projetos; *k)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *l)* Capacidade de inovação; *m)* Criatividade; *n)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *o)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

9.5- *Assistente técnico - Coordenador técnico*:

Posição remuneratória: 1.ª

As habilitações mínimas exigíveis para o coordenador administrativo são o ensino secundário completo. São de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar nas áreas de contabilidade, gestão administrativa de contraordenações, arquivo, atendimento ao público e comunicação.

Atividades	*a)* Coordenar a equipa de assistentes administrativos, distribuir tarefas, acompanhar processos e controlar resultados; *b)* Propor horários, escalas e mapa de férias do pessoal administrativo afeto à atividade dos estacionamentos; *c)* Executar e coordenar tarefas de natureza administrativa, nomeadamente expediente, secretariado, serviços de contabilidade e financeiros, dos correios e arquivo, assim como, as relacionadas com o processo contraordenacional relativo aos estacionamentos; *d)* Comunicar com os automobilistas e internamente entre os vários serviços da empresa, através de redações, registo, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; *e)* Comunicar com entidades e organismos externos; *f)* Recolher, examinar e conferir os elementos que constam nos processos, assinalando faltas ou anomalias e promovendo a sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou anotações, de acordo com a legislação existente; *g)* Organizar e atualizar dados constantes dos diversos ficheiros; *h)* Arquivar documentos tais como, legislação, correspondência e processos; *i)* Secretariar pessoal técnico superior providenciando a documentação necessária para preparar reuniões e elaborar notas e atas; *j)* Assegurar processamento de documentos, nomeadamente ofícios, relatórios, notas, pareceres e outros textos escritos que lhe são transmitidos oralmente; *k)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, em matéria de apoio técnico-administrativo; *l)* Exercer outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa, regulamentos municipais e posturas municipais relativos a estacionamento público; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio das aplicações informáticas de gestão dos estacionamentos e outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *d)* Técnicas de contabilidade e secretariado; *e)* Capacidade de organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

Obtido em: www.simedicos.pt

9.6 - *Assistente técnico (administrativo)*:

Posição remuneratória: 2.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar.

Atividades	*a)* Executar tarefas de natureza administrativa, nomeadamente expediente, secretariado, dos serviços de contabilidade e financeiros, de aprovisionamento, de planeamento, dos transportes, de biblioteca, dos correios e arquivo, assim como, as relacionadas com o funcionamento dos sectores incumbidos da prestação de serviços; *b)* Providenciar a transmissão da comunicação entre a empresa e os particulares e entre os vários serviços da mesma, através de redações, registo, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; *c)* Recolher, examinar e conferir os elementos que constam nos processos, assinalando faltas ou anomalias e promovendo a sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou anotações, de acordo com a legislação existente; *d)* Organizar e atualizar dados constantes dos diversos ficheiros; *e)* Arquivar documentos tais como, legislação, correspondência e processos; *f)* Secretariar pessoal técnico superior providenciando a documentação necessária para preparar reuniões e elaborar notas e atas; *g)* Assegurar o processamento de documentos, nomeadamente ofícios, relatórios, notas, pareceres e outros textos escritos que lhe são transmitidos oralmente; *h)* Conferir, registar, arquivar expediente e outros serviços de natureza equivalente; *i)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, em matéria de apoio técnico-administrativo; *j)* Exercer outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio das aplicações *sportstudio*, SAGE e/ou outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador e/ou equivalentes; *d)* Técnicas de secretariado; *e)* Capacidade de organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

9.7- *Assistente técnico (rececionista)*:

Posição remuneratória: 2.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em atendimento, gestão de conflitos e informática na ótica do utilizador.

Obtido em: www.simedicos.pt

Atividades	*a)* Assegurar os serviços de receção, telefone, correspondência, faturação e caixa; *b)* Proceder à apresentação e descrição e venda de serviços e produtos; *c)* Supervisionar e orientar os fluxos de entradas e saídas dos utentes assim como os serviços prestados aos mesmos; *d)* Prestar aos utentes todas as informações necessárias; *e)* Proceder a serviços de escrituração respeitantes à gestão e administração das instalações geridas pela empresa; *f)* Proceder à inscrição dos utentes; *g)* Encaminhar sugestões, reclamações, elogios e outros por parte dos utentes para o superior hierárquico; *h)* Registar nas contas dos utentes os respetivos consumos e despesas; *i)* Efetuar tarefas inerentes à caixa nomeadamente a emissão, apresentação e recebimento das contas dos utentes; *j)* Assegurar o tratamento da correspondência e proceder ao respetivo arquivo; *k)* Efetuar todos os registos da atividade de rececionista na aplicação CRM definida para o efeito; *l)* Receber todos os pedidos dos utentes ou de outros departamentos e encaminhá-los para os departamentos ou locais responsáveis pela resolução *m)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições. Pode acumular com as funções de rececionista, assistente de comunicação e chefe de receção.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio das aplicações *sportstudio*, gestão centralizada de iluminação e AVAC, SAGE e/ou outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador e/ou outras equivalentes; *d)* Técnicas de atendimento; *e)* Capacidade de organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

10- *Fiscal (coordenador de fiscalização e parques)*:

Posição remuneratória: 1.ª

As habilitações mínimas exigíveis para o coordenador de fiscalização são o ensino secundário completo. São de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar nas áreas de fiscalização de estacionamentos, gestão administrativa de contraordenações, gestão de equipas e gestão de conflitos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Atividades	*a)* Coordenar a equipa de agentes de fiscalização dos estacionamentos, distribuir tarefas, acompanhar processos e controlar resultados; *b)* Propor horários, escalas e mapa de férias do pessoal afeto à atividade de fiscalização dos estacionamentos e parques; *c)* Coordenar e assegurar a verificação e conformidade dos títulos de estacionamento à superfície da responsabilidade dos automobilistas; *d)* Proceder ao levantamento dos autos de notícia sempre que tal se justifique; *e)* Instruir processos de contraordenação através dos procedimentos previstos legalmente; *f)* Prestar aos automobilistas e clientes todas as informações necessárias; *g)* Assegurar a comunicação com os agentes da autoridade aquando dos processos de recolha de numerário dos parcómetros ou sempre que tal se justifique; *h)* Proceder à recolha de numerário dos parcómetros e das máquinas de pagamento automático, registar as quantias recolhidas, proceder à sua contagem, conferência e depósito bancário; *i)* Abastecer as máquinas de pagamento automático dos parques com trocos; *j)* Controlar o bom funcionamento dos parcómetros, do sistema de fiscalização, do sistema de controlo de acessos aos parques, dos sistemas de segurança, e desencadear as medidas necessárias à correção de anomalias; *k)* Propor ações ou aquisições que aumentem a eficiência e qualidade do trabalho de fiscalização dos estacionamentos; *l)* Elaborar relatórios financeiros e de estatística dos parques e das zonas de estacionamento à superfície; *m)* Reportar movimentos contabilísticos; *n)* Acompanhar e registar as manutenções preventivas e corretivas nos equipamentos dos parques e das zonas de estacionamento à superfície; *o)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa, regulamentos municipais e posturas municipais relativos a estacionamento público; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Conhecimentos de eletromecânica e hardware; *d)* Técnicas de atendimento; *e)* Capacidade de análise e gestão de conflitos; *f)* Capacidade de organização; *g)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *h)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *i)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

10.1- *Fiscal (Agente fiscalização de estacionamento*):

Posição remuneratória: 1.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em fiscalização e equiparação a agente de autoridade administrativa pelo presidente da ANSR (Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária).

Obtido em: www.simedicos.pt

Atividades	*a)* Assegurar a verificação e conformidade dos títulos de estacionamento à superfície da responsabilidade dos automobilistas; *b)* Proceder ao levantamento dos autos de notícia sempre que tal se justifique; *c)* Instruir processos de contraordenação através dos procedimentos previstos legalmente; *d)* Prestar aos automobilistas todas as informações necessárias; *e)* Assegurar a comunicação com os agentes da autoridade aquando dos processos de recolha de numerário dos parcómetros ou sempre que tal se justifique; *f)* Proceder à recolha de numerário dos parcómetros e das máquinas de pagamento automático, registar as quantias recolhidas, proceder à sua contagem, conferência e depósito bancário; *g)* Controlar o acesso de pessoas e viaturas aos parques de estacionamento; *h)* Atender os clientes nos parques e prestar-lhes todas as informações necessárias; *i)* Receber pagamentos dos clientes nos parques de estacionamento; *j)* Controlar o bom funcionamento dos parcómetros, do sistema de fiscalização, do sistema de controlo de acessos aos parques, dos sistemas de segurança, e desencadear as medidas necessárias à correção de anomalias; *k)* Elaborar relatórios das avarias e anomalias detetadas e comunicá-las ao superior hierárquico; *l)* Elaborar o fecho de turno com a emissão de relatórios de valores das vendas dos parques; *m)* Proceder às tarefas administrativas relacionadas com a atividade das zonas de estacionamento à superfície e parques de estacionamento; *n)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa, regulamentos municipais e posturas municipais relativos a estacionamento público; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Técnicas de atendimento; *d)* Capacidade de análise e gestão de conflitos; *e)* Capacidade de organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

11- Assistente operacional

11.1- *Assistente operacional (nadador-salvador/salva-vidas)*:

Posição remuneratória: 2.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória e o curso de nadador-salvador do ISN, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em primeiros socorros e suporte básico de vida.

Atividades	*a)* Acolher os utilizadores das piscinas, auxiliando na utilização das instalações, equipamentos e materiais; *b)* Zelar pela segurança e vigilância dos utentes nas piscinas, providenciando pelo cumprimento das disposições legais e regulamentares; *c)* Controlar e manter a água das piscinas em perfeitas condições de utilização, auxiliando no tratamento, bombagem e transporte de água; *d)* Inventariar os materiais e equipamentos e manter atualizados os seus registos; *e)* Manter atualizados e disponíveis os processos e planos individuais dos utilizadores; *f)* Auxiliar os técnicos, professores e demais utilizadores na disposição e arrumação dos materiais e equipamentos; *g)* Asseguraras tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições.

Obtido em: www.simedicos.pt

Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio do programa *sportstudio*, da gestão centralizada da iluminação e AVAC e controlo de jatos das piscinas, na ótica do utilizador e/ou outros equivalentes; *d)* Capacidade de organização e concentração; *e)* Capacidade de relacionamento interpessoal e proatividade; *f)* Procura da garantia da qualidade; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

11.2 - *Assistente operacional (manutenção)*:

Posição remuneratória: 2.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar especialmente em eletricidade, eletromecânica, AVAC e canalização.

Atividades	*a)* Efetuar trabalhos de reparação e manutenção preventiva e corretiva seguindo os planos de manutenção em vigor e as instruções do superior hierárquico; *b)* Ler níveis, concentrações e consumos e registar nos respetivos suportes papel, *placards* informativos e informáticos; *c)* Colaborar com todos os serviços no sentido da manutenção constante da operacionalidade de todos os materiais e equipamentos; *d)* Realizar ações inspetivas, manutenções e limpezas de rotina aos aparelhos e sistemas de AVAC e caldeiras de aquecimento; *e)* A pedido, do superior hierárquico ou em função dos planos de manutenção, limpar, lubrificar, reapertar, reajustar e substituir peças e/ou componentes de filtragem, eletromecânicos e outros; *f)* Acompanhar ações inspetivas ou de manutenção a levar a efeito por entidades externas; *g)* Preparar desinfetantes ou aditivos para as águas das piscinas, nas doses recomendadas, e proceder à lavagem dos sistemas de filtragem; *h)* Manter, atualizados os registos relativos a existências de produtos químicos e combustíveis e comunica-os ao superior hierárquico; *i)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Domínio do programa de gestão centralizada da iluminação e AVAC e controlo de jatos das piscinas, na ótica do utilizador; *d)* Capacidade de organização e concentração; *e)* Capacidade de análise e reação a ocorrências inesperadas; *f)* Procura da garantia da qualidade; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

11.3 - *Assistente operacional (jardineiro)*

Posição remuneratória: 2.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em aplicação de fitofarmacêuticos, manutenção de sistemas de rega, equipamentos agrícolas e condução e manuseamento de máquinas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Atividades	*a)* Efetuar trabalhos de jardinagem, cavar, podar, mondar, semear, colher, regar, efetuar a limpeza e remoção de inertes verdes; *b)* Preparar caldas e misturas em função das concentrações recomendadas e aplica-las seguindo todos os procedimentos de segurança pessoal e para o ambiente; *c)* Proceder à manutenção e reabastecimento de máquinas e ferramentas agrícolas e de corte de relvados, bem como corrigir as avarias detetadas nos equipamentos; *d)* Inspecionar e manter operacionais os sistemas de rega dos relvados desportivos; *e)* Marcar linhas e preparar os relvados desportivos para acolher treinos e competições; *f)* Manter, atualizados os registos relativos a existências de produtos químicos, fitofarmacêuticos e combustíveis e comunica-los ao superior hierárquico; *g)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «manutenção»; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Capacidade de organização e concentração; *d)* Capacidade de análise e reação a ocorrências inesperadas; *e)* Procura da garantia da qualidade; *f)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *g)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

11.4 - *Assistente operacional (serviços gerais)*:

Posição remuneratória: 1.ª

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em técnicas de limpeza e manutenções gerais.

Atividades	*a)* Executar o serviço de limpeza, cujas tarefas consistem em varrer, aspirar, limpar o pó, lavar e encerar o chão e outras superfícies, móveis e diversos objetos, arrumar instalações, bem como executar outras tarefas similares em escritórios, instalações e veículos; *b)* Limpar e lavar superfícies e objetos utilizando produtos e utensílios adequados, encerar soalhos, escadas e móveis, aplicar cera procedendo à sua lustragem, esvaziar os cestos do lixo para contentores indicados, arrumar móveis e objetos nos locais determinados, substituir ou repor os produtos utilizados nas instalações sanitárias, nomeadamente toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos desodorizantes; *c)* Zelar pela correta manutenção e utilização das instalações; *d)* Executar tarefas não especificadas de carácter manual, que requeiram esforço físico e conhecimentos de índole prática; *e)* Apoiar os outros trabalhadores da empresa no desenvolvimento das suas funções, desde que tal seja definido pelo seu superior hierárquico; *f)* Efetuar a limpeza, manutenção e controlo da utilização das instalações desportivas, nomeadamente, abrir e fechar as instalações, controlar o som e iluminação, controlar os acessos dos utentes, controlar as instalações e as ocorrências, efetuar as arrumações e limpezas gerais das instalações, dar a conhecer todas as normas indispensáveis ao bom funcionamento das atividades e das instalações e fazer cumpri-las e zelar pelo bom estado das instalações; *g)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (*word, excel, outlook* e/ou outras ferramentas, dispositivos e sistemas equivalentes); *c)* Capacidade de organização e concentração; *d)* Capacidade de análise e reação a ocorrências inesperadas; *e)* Procura da garantia da qualidade; *f)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *g)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO III

Conteúdos funcionais genéricos

Enquadrados nas carreiras gerais da Administração Pública enumeradas e caraterizadas no artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (com as respetivas atualizações e adaptações ao acordo da empresa).

1- *Técnico superior*

Posição remuneratória: 1.ª

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, elaboração de pareceres e projetos, bem como representação do órgão ou serviço em matérias da sua especialidade. Envolve a responsabilidade pela coordenação de equipas e a tomada de decisões de complexidade técnica média a alta.

Atividades	*a)* Grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta; *b)* O diploma que cria a carreira faz referência ao respetivo grau de complexidade funcional.
Competências específicas	Domínio da legislação geral do grau de complexidade exigido na carreira, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das aplicações específicas das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *c)* Domínio das plataformas específicas para cumprimento das obrigações legais da empresa; *d)* Capacidade de planeamento e organização; *e)* Capacidade de relacionamento interpessoal e gestão de conflitos; *f)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

2- *Assistente técnico*

Posição remuneratória: 1.ª

Funções de natureza administrativa, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, nas áreas de atuação administrativa, financeira, contabilidade, gestão de recursos humanos, secretariado, arquivo e atendimento ao público e outros. Requer o domínio e execução de procedimentos correntes de suporte à atividade orgânica dos serviços.

Atividades	*a)* Grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado; *b)* O diploma que cria a carreira faz referência ao respetivo grau de complexidade funcional.
Competências específicas	Domínio da legislação geral do grau de complexidade exigido na carreira, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das aplicações específicas das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *c)* Domínio das plataformas específicas para cumprimento das obrigações legais da empresa; *d)* Capacidade de planeamento e organização; *e)* Capacidade de relacionamento interpessoal e gestão de conflitos; *f)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- *Assistente operacional*

Posição remuneratória: 1.ª

Desempenho de funções de natureza operacional de carácter manual ou instrumental, traduzidas no apoio direto ao funcionamento dos serviços, conservação e manutenção de infraestruturas, equipamentos e instalações, condução de viaturas, atendimento e vigilância, bem como tarefas de arrumação, limpeza e reparações simples.

Atividades	*a)* Grau 1, quando se exija a titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada; *b)* O diploma que cria a carreira faz referência ao respetivo grau de complexidade funcional.
Competências específicas	Domínio da legislação geral do grau de complexidade exigido na carreira, nomeadamente: *a)* Toda a legislação vigente aplicável às áreas da sua competência e às demais áreas e processos da empresa; *b)* Domínio das aplicações específicas das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *c)* Domínio das plataformas específicas para cumprimento das obrigações legais da empresa; *d)* Capacidade de planeamento e organização; *e)* Capacidade de relacionamento interpessoal e gestão de conflitos; *f)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	De acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

Depositado a 27 de outubro de 2026, a fl. 156 do livro n.º 13, com o n.º 242/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e o Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP ao contrato coletivo entre a mesma confederação de empregadores e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS

Cláusula 1.ª

A Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS - e o Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP - acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão do SISTERP ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS - e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS -, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, e sucessivas alterações, a última das quais no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 31, de 22 de agosto de 2026.

Cláusula 2.ª

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O presente acordo produz efeitos, quanto às matérias de natureza retributiva, previstas no artigo 478.º, número 1, *c)* do Código do Trabalho, a partir do 1.º dia do mês da publicação, produzindo quanto às restantes matérias efeitos apenas a partir da sua entrada em vigor.

Declaração

Para efeitos do cumprimento da alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, a associação de empregadores outorgante declara que o acordo de adesão abrange, à presente data, 300 empregadores e a associação sindical outorgante estima que serão abrangidos 200 trabalhadores.

Porto, 24 de setembro de 2026.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Maria José da Costa Miranda Menezes, na qualidade de mandatária.
Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.
Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP:

João Paulo da Costa Marinho, na qualidade de mandatário.
Maria da Conceição Salgado Gonçalves, presidente da direção, na qualidade de mandatária.

Depositado a 20 de outubro de 2026, a fl. 155 do livro n.º 13, com o n.º 239/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ

A Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão à alteração salarial e outras do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2026.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas *c)* e *g)* do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 700 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 21 de julho 2026.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Alberto Simões, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Depositado a 27 de outubro de 2026, a fl. 156 do livro n.º 13, com o n.º 243/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Federação Nacional Correios, Telecomunicações e Media - FNCTM - Constituição

Estatutos aprovados em 11 de junho de 2026.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A Federação Nacional Correios, Telecomunicações e Media, qua adopta a sigla FNCTM, é uma associação de sindicatos filiados na USI - União dos Sindicatos Independentes, e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 2.º

Sindicatos fundadores

São sindicatos fundadores da FNCTM, o Sindicato das Comunicações de Portugal - SICOMP, e o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC.

Artigo 3.º

Sede

A federação tem sede em Lisboa, podendo ter delegações noutras localidades, dentro do território nacional português.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A federação orienta-se pelos princípios do sindicalismo democrático, consubstanciados na liberdade, unidade e democracia, bem como os da solidariedade entre todos os trabalhadores e da defesa do regime democrático, desenvolvendo a sua atividade com total independência em relação ao Estado, empresas, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente da mesa do conselho geral, subscrito por um dos filiados.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios fundamentais e o programa de acção.

3- As tendências sindicais devem exercer a sua acção, com observância das regras democráticas, impedir a instrumentalização partidária da FNCTM, e não praticar quaisquer acções que possam colocar em causa ou dividir o Movimento Sindical Independente.

CAPÍTULO III

Dos objectivos e competências

Artigo 6.º

Objectivos

Constituem objetivos da federação:

1- Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores;

2- Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;

3- Promover a igualdade de oportunidades de todos no acesso ao emprego, à formação profissional, à participação no movimento sindical e ao desenvolvimento progressivo de uma carreira profissional adequada, incentivando a introdução de mecanismos inovadores com vista à articulação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como a dinamização destes ideais junto de organizações nacionais e internacionais em que esteja filiada.

Artigo 7.º

Competências

São competências da federação, nomeadamente:

1- Negociar, celebrar e outorgar, por delegação dos seus filiados, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, para a melhoria das condições retributivas, socioprofissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores que os sindicatos seus filiados representam;

2- Promover a edição de publicações para divulgação dos objetivos e ações da federação;

3- Filiar-se ou cooperar com associações e organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, cujos fins sejam compatíveis com os seus estatutos;

4- Representar os sindicatos seus membros, por sua delegação, nas organizações internacionais em que estes estejam filiados;

5- Participar na elaboração da legislação do trabalho;

6- Participar, nos termos da lei, ou por delegação dos seus filiados, nas atividades de instituições ou organismos, cuja constituição confira direito à participação de associações sindicais;

7- Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses dos seus filiados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais, após audição dos mesmos;

8- Prestar assistência sindical e jurídica aos seus filiados;

9- Promover, em articulação com os sindicatos filiados, a realização de atividades de ocupação dos tempos livres, desportivas, culturais ou outras, a nível nacional.

Artigo 8.º

Filiação

1- Podem requerer a sua inscrição e serem filiadas na federação todas as associações sindicais, que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e que aceitem os princípios estatutários da federação.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- A admissão de qualquer filiado terá de ser aprovada pelo conselho diretivo, tendo os sindicatos fundadores o direito de veto. Os direitos e deveres dos filiados é definida em regulamento interno e aprovada em conselho geral.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos da federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 9.º

Órgãos

Os órgãos da federação são:
1- Conselho geral;
2- Mesa do conselho geral;
3- Conselho directivo;
4- Conselho de fiscalização.

Artigo 10.º

Mandato

O exercício do mandato para os órgãos da federação é de quatro anos.

Artigo 11.º

Funcionamento dos órgãos

Cada órgão da federação aprovará o seu regimento, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da federação, nomeadamente estabelecendo as regras de:
1- Convocatória de reuniões;
2- Fixação das datas em que se devem realizar as reuniões ordinárias e a possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias;
3- Exigência de quórum para as reuniões;
4- Reconhecimento aos respetivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação;
5- Deliberação por maioria ou por maioria qualificada;
6- Elaboração de atas das reuniões;
7- Responsabilidade coletiva e individual dos membros dos órgãos da federação.

Artigo 12.º

Exercício dos cargos

Os membros dos órgãos da federação que tenham direito ao reembolso pela federação das importâncias correspondentes, bem como das despesas efeituadas quando em serviço da federação, será sempre nos termos do regulamento respetivo.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 13.º

Composição e representação do conselho geral

O conselho geral da federação é constituído por todos os filiados, representados por quatro delgados cada, e pelos membros que compõem a mesa do conselho geral e o conselho diretivo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 14.º

Competências

Compete, em especial, ao conselho geral da federação:

1- Definir as orientações para a atividade da federação;

2- Analisar e pronunciar-se sobre a atuação dos órgãos da federação;

3- Alterar o local da sede da federação, sob proposta do conselho diretivo;

4- Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais;

5- Deliberar sobre alterações aos estatutos da federação;

6- Eleger, por voto direto e secreto, a mesa do conselho geral, o conselho diretivo e o conselho de fiscalização;

7- Aprovar o regulamento disciplinar, eleitoral e de filiação da federação;

8- Aprovar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de atividades e o orçamento elaborados pelo conselho diretivo, após parecer do conselho de fiscalização;

9- Aprovar o Regulamento de Funcionamento do conselho geral da federação;

10- Deliberar sobre a participação, como observadores, de sindicatos não filiados;

11- Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos de decisões do conselho diretivo;

12- Pronunciar-se sobre todas as questões que o conselho diretivo e o conselho de fiscalização entendam dever submeter à sua apreciação;

13- Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da federação e do destino a dar ao património;

14- Deliberar sobre a admissão de outros sindicatos na federação, sob proposta do conselho diretivo.

Artigo 15.º

Reuniões

1- O conselho geral da federação reúne em sessão ordinária:

a) Para aprovação do relatório e contas de um ano, até 31 de maio do ano seguinte, e do plano de atividades e orçamento de um ano, até 30 de novembro do ano anterior.

2- O conselho geral da federação reúne extraordinariamente:

a) Por deliberação da mesa do conselho geral da federação;

b) A requerimento do conselho diretivo e do conselho de fiscalização;

c) A requerimento fundamentado de um dos sindicatos filiados;

d) Nas condições previstas na lei para as associações sindicais.

3- As reuniões do conselho geral da federação são dirigidas pela respetiva mesa.

4- O conselho de fiscalização pode participar nas reuniões do conselho geral da federação, sem direito a voto.

Artigo 16.º

Deliberações

1- O conselho geral só poderá reunir e deliberar desde que esteja presente a maioria simples dos seus membros.

2- As deliberações do conselho geral da federação são tomadas por maioria simples, salvo as previstas nos pontos 4, 5 e 13 do artigo 14.º, para as quais são exigidos os votos favoráveis de 2/3 dos seus membros.

Artigo 17.º

Convocação

As reuniões do conselho geral da federação são convocadas com observância das seguintes regras:

1- A convocatória das reuniões previstas no artigo 15.º deve ser feita com, pelo menos, 15 dias de antecedência, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que poderá ser feita com a antecedência de quarenta e oito horas, através do meio considerado mais eficaz;

2- No caso de o conselho geral da federação ser convocado ao abrigo do número 2 do artigo 15.º, a ordem dos trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento.

Obtido em: www.simedicos.pt

SECÇÃO III

Da mesa do conselho geral

Artigo 18.º

Composição

1- A mesa do conselho geral é constituída por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo conselho geral, tendo o seu presidente o voto de qualidade.

2- A mesa elabora e aprova o seu Regulamento de Funcionamento.

3- A mesa elegerá, na sua primeira reunião, o presidente a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões.

4- O presidente exercerá funções pelo período de quatro anos, nos termos do Regulamento de Funcionamento da Mesa do Conselho Geral.

5- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos secretários, nos termos do Regulamento de Funcionamento da Mesa do Conselho Geral.

SECÇÃO IV

Do conselho directivo

Artigo 19.º

Composição

1- O conselho diretivo é constituído por um número ímpar no mínimo de cinco membros efetivos e no máximo de 21.

2- Serão eleitos, no mínimo, de entre e pelos membros do conselho diretivo, na 1.ª reunião de cada mandato:

a) Um presidente que coordenará a atividade do conselho diretivo;

b) Um vice-presidente por cada sindicato;

c) E vogais.

3- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vice-presidente, nos termos do Regulamento de Funcionamento do Conselho Diretivo.

Artigo 20.º

Competências

1- Compete, exclusivamente, ao conselho diretivo:

a) Dirigir e coordenar a atividade da federação de acordo com as deliberações dos órgãos competentes e tendo em conta os presentes estatutos;

b) Elaborar, com base nas sugestões apresentadas pelos sindicatos filiados e secções de empresa, propostas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

c) Negociar, celebrar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

d) Elaborar até 31 de maio de cada ano o relatório e contas do ano anterior, e até 30 de novembro o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, e submetê-los ao conselho de fiscalização para parecer e ao conselho geral da federação para aprovação;

e) Analisar e propor ao conselho geral os pedidos de filiação e/ou readmissão na federação;

f) Aprovar o seu Regulamento de Funcionamento Interno e designar comissões ou grupos de trabalho encarregados de apoio na execução de ações especificas;

g) Apreciar e remeter ao conselho geral da federação, para deliberação, o Regulamento Disciplinar apresentado pelo conselho de fiscalização;

h) Assegurar e desenvolver a ligação, a todos os níveis, entre os sindicatos e trabalhadores filiados e entre estes e a federação;

i) Apreciar a situação político-sindical e definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e ações aprovadas pelo conselho geral da federação, bem como à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

j) Compete ao conselho diretivo regulamentar a competência e funcionamento das delegações ou outras formas de representação, que é da exclusiva responsabilidade deste órgão, podendo ser sujeita a ratificação pelo conselho geral, quando requerido.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 21.º

Definição de funções

1- O conselho diretivo, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros, atribuindo-lhes funções específicas, por forma a assegurar o pleno exercício das suas competências nos termos do Regulamento de Funcionamento do Conselho Diretivo.

2- O conselho diretivo poderá delegar poderes para a prática de certos e determinados atos, nos termos do Regulamento de Funcionamento do Conselho Diretivo.

Artigo 22.º

Reuniões e convocatória

1- O conselho diretivo reúne, pelo menos, uma vez por trimestre.

2- O conselho diretivo poderá ainda reunir a requerimento de qualquer dos seus membros.

3- A convocação do conselho diretivo incumbe ao presidente ou a quem o substitua.

Artigo 23.º

Deliberações

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2- Ficam isentos de responsabilidade os elementos, que na reunião seguinte e após a leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição a liberação tomada ou ainda aqueles que hajam votado expressamente contra.

3- O conselho diretivo só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4- O presidente não tem direito a voto de qualidade.

Artigo 24.º

Forma de obrigar

Para obrigar a federação são bastantes as assinaturas de, pelo menos, dois membros do conselho diretivo, a do presidente e outra, sendo que em questões financeiras a do tesoureiro é sempre obrigatória.

SECÇÃO V

Do conselho de fiscalização

Artigo 25.º

Composição

1- O conselho de fiscalização é constituído por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo conselho geral da federação.

2- Para o conselho de fiscalização não podem ser eleitos membros do conselho geral da federação ou do conselho diretivo.

3- Os membros efetivos só poderão ser substituídos pelos suplentes em caso de impedimento prolongado, devidamente justificado.

Artigo 26.º

Competências

1- Compete ao conselho de fiscalização:

a) Fiscalizar as contas da federação;

b) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares, propondo o respetivo procedimento ao órgão competente;

c) Emitir parecer sobre o relatório e contas, o plano de atividades e o orçamento apresentados pelo secretariado;

d) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da federação e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;

Obtido em: www.simedicos.pt

e) Eleger um coordenador, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;
f) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
g) Elaborar um Regulamento Disciplinar a apresentar ao conselho diretivo, que emitirá o seu parecer ao conselho geral.
2- No uso das competências constantes da alínea *b)* do número anterior deve ser assegurado o procedimento escrito e o exercício do direito de defesa.

Artigo 27.º

Reuniões

1- O conselho de fiscalização reúne, pelo menos, duas vezes por ano, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta das suas decisões.
2- O conselho de fiscalização poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da federação.
3- O conselho de fiscalização só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VI

Das receitas

Artigo 28.º

Receitas

1- Constituem receitas da FNCTM:
a) As quotizações dos filiados;
b) As contribuições extraordinárias;
c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos;
d) Doações, legados, subsídios e quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas;
e) Aplicações financeiras;
f) Verbas comunitárias;
g) Subvenções dos organismos público;
h) Outras receitas legalmente previstas.
2- As receitas destinam-se ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade da federação.
3- É nulo e de nenhum efeito a afetação das receitas a fins estranhos aos estatutariamente definidos.

Artigo 29.º

Quotização

1- Sob proposta do conselho diretivo da federação, a quotização de cada associado é fixada pelo conselho geral da federação, nos termos do Regulamento de Quotização.
2- A quotização deverá ser enviada à federação até ao final do mês a que respeitar.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 30.º

Da fusão, integração e dissolução

1- É ao conselho geral da federação que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da federação devendo, para o efeito, ser expressamente convocado.
2- A decisão sobre qualquer das competências referidas no número anterior só pode ser tomada por uma maioria qualificada de dois terços dos votos dos seus membros.
3- Compete igualmente ao conselho geral da federação deliberar sobre a liquidação e o destino do património.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 31.º

Revisão dos estatutos

1- A alteração total ou parcial dos estatutos compete ao conselho geral da federação.
2- A convocação do conselho geral da federação para alteração dos estatutos pode ser requerida:
a) Pelo conselho diretivo;
b) Por membros do conselho geral nas condições previstas na lei para as associações sindicais;
c) Por qualquer sindicato filiado na federação.
3- Sempre que o conselho geral da federação for convocado para alteração dos estatutos poderão ser apresentados projetos de alteração total ou parcial até 30 dias antes da realização do conselho geral.

Artigo 32.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 23 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 9 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

União de Sindicatos Independentes das Infraestruturas e Transportes - USIT - Constituição

Estatutos aprovados em 3 de agosto de 2026.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A União de Sindicatos Independentes das Infraestruturas e Transportes, que adota a sigla USIT, é uma associação de sindicatos filiados na USI, e trabalhadores por conta de outrem que nela se inscrevam livremente, que exerçam funções nos sectores dos transportes e infraestruturas e exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 2.º

Sindicatos fundadores

São sindicatos fundadores da federação, o Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR, e o Sindicato Independente do Serviço Comercial - ASSIFECO.

Artigo 3.º

Sede

A federação tem sede em Lisboa, podendo ter delegações noutras localidades.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A federação orienta-se pelos princípios do sindicalismo democrático, consubstanciados na liberdade, unidade e democracia, bem como os da solidariedade entre todos os trabalhadores e da defesa do regime democrático, desenvolvendo a sua atividade com total independência em relação ao Estado, empresas, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela USIT o direito de se organizarem em tendências nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- As tendências existentes na USIT exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela USIT.

CAPÍTULO III

Dos objectivos e competências

Artigo 6.º

Objetivos

Constituem objetivos da federação:

a) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores;

b) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;

c) Promover a igualdade de oportunidades de todos no acesso ao emprego, à formação profissional, à participação no movimento sindical e ao desenvolvimento progressivo de uma carreira profissional adequada, incentivando a introdução de mecanismos inovadores com vista à articulação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como a dinamização destes ideais junto de organizações nacionais e internacionais em que esteja filiada.

Artigo 7.º

Competências

São competências da federação, nomeadamente:

a) Negociar, celebrar e outorgar, por delegação dos seus filiados, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, para a melhoria das condições retributivas, socioprofissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores que os sindicatos seus filiados representam;

b) Promover a edição de publicações para divulgação dos objetivos e ações da federação;

c) Filiar-se ou cooperar com associações e organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, cujos fins sejam compatíveis com os seus estatutos;

d) Representar os sindicatos seus membros, por sua delegação, nas organizações internacionais em que estes estejam filiados;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

f) Participar, nos termos da lei, ou por delegação dos seus filiados, nas atividades de instituições ou organismos, cuja constituição confira direito à participação de associações sindicais;

g) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses dos seus filiados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais, após audição dos mesmos;

h) Prestar assistência sindical e jurídica aos seus filiados;

i) Promover, em articulação com os sindicatos filiados, a realização de atividades de ocupação dos tempos livres, desportivas, culturais ou outras, a nível nacional.

Artigo 8.º

Filiação

Podem requerer a sua inscrição e serem filiadas na federação todas as associações sindicais e trabalhadores, que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e que aceitem os princípios estatutários da federação.

A admissão de qualquer filiado terá de ser aprovada pelo conselho diretivo, tendo os sindicatos fundadores o direito de veto. Os direitos e deveres dos filiados é definida em Regulamento Interno e aprovada em conselho geral.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO V

Dos órgãos da federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 9.º

Órgãos

Os órgãos da federação são:
a) Conselho geral;
b) Mesa do conselho geral;
c) Conselho diretivo;
d) Conselho de fiscalização.

Artigo 10.º

Mandato

O exercício do mandato para os órgãos da federação é de cinco anos.

Artigo 11.º

Funcionamento dos órgãos

Cada órgão da federação aprovará o seu regimento, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da federação, nomeadamente estabelecendo as regras de:
a) Convocatória de reuniões;
b) Fixação das datas em que se devem realizar as reuniões ordinárias e a possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias;
c) Exigência de quórum para as reuniões;
d) Reconhecimento aos respetivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação;
e) Deliberação por maioria ou por maioria qualificada;
f) Elaboração de atas das reuniões;
g) Responsabilidade coletiva e individual dos membros dos órgãos da federação.

Artigo 12.º

Exercício dos cargos

Os membros dos órgãos da federação que, têm direito ao reembolso pela federação das importâncias correspondentes, bem como das despesas efeituadas quando em serviço da federação, nos termos do regulamento respetivo.

SECÇÃO II

O conselho geral da federação

Artigo 13.º

Composição e representação do conselho geral da federação

1- O conselho geral da federação é constituído por todos os filiados e pelos membros que compõem o conselho diretivo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 14.º

Competências

Compete, em especial, ao conselho geral da federação:

a) Definir as orientações para a atividade da federação;

b) Analisar e pronunciar-se sobre a atuação dos órgãos da federação;

c) Alterar o local da sede da federação, sob proposta do conselho diretivo;

d) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais;

e) Deliberar sobre alterações aos estatutos da federação;

f) Eleger, por voto direto e secreto, a mesa do conselho geral, o conselho diretivo e o conselho de fiscalização;

g) Aprovar o Regulamento Disciplinar, Eleitoral e de Filiação da federação;

h) Aprovar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de atividades e o orçamento elaborados pelo conselho diretivo, após parecer do conselho de fiscalização;

i) Aprovar o Regulamento de Funcionamento do Conselho Geral da federação;

j) Deliberar sobre a participação, como observadores, de sindicatos não filiados;

k) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos de decisões do conselho diretivo;

l) Pronunciar-se sobre todas as questões que o conselho diretivo e o conselho de fiscalização entenda dever submeter à sua apreciação;

m) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da federação e do destino a dar ao património;

n) Deliberar sobre a admissão de outros sindicatos na federação, sob proposta do conselho diretivo.

Artigo 15.º

Reuniões

1- O conselho geral da federação reúne em sessão ordinária:

a) Para aprovação do relatório e contas, do plano de atividades e orçamento até 31 de maio de cada ano.

2- O conselho geral da federação reúne extraordinariamente:

a) Por deliberação da mesa do conselho geral da federação;

b) A requerimento do conselho diretivo e do conselho de fiscalização;

c) A requerimento fundamentado de um dos sindicatos filiados;

d) Nas condições previstas na lei para as associações sindicais.

3- As reuniões do conselho geral da federação são dirigidas pela respetiva mesa.

4- O conselho de fiscalização pode participar nas reuniões do conselho geral da federação, sem direito a voto.

Artigo 16.º

Deliberações

1- O conselho geral só poderá reunir e deliberar desde que esteja presente a maioria simples dos seus membros.

2- As deliberações do conselho geral da federação são tomadas por maioria simples, salvo as previstas nas alíneas *d), e)* e *m)* do artigo 14.º, para as quais são exigidos os votos favoráveis de 2/3 dos seus membros.

Artigo 17.º

Convocação

As reuniões do conselho geral da federação são convocadas com observância das seguintes regras:

a) A convocatória das reuniões previstas no artigo 15.º deve ser feita com, pelo menos, 15 dias de antecedência, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que poderá ser feita com a antecedência de quarenta e oito horas, através do meio considerado mais eficaz;

b) No caso de o conselho geral da federação ser convocado ao abrigo do número 2 do artigo 15.º, a ordem dos trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de 15 dias após a receção do requerimento.

Obtido em: www.simedicos.pt

SECÇÃO III

Artigo 18.º

A mesa do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é constituída por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo conselho geral, tendo o seu presidente o voto de qualidade.

2- A mesa elabora e aprova o seu Regulamento de Funcionamento.

3- A mesa elegerá, na sua primeira reunião, o presidente a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões.

4- O presidente exercerá funções pelo período de cinco anos, nos termos do Regulamento de Funcionamento da Mesa do Conselho Geral.

5- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos secretários, nos termos do Regulamentos de Funcionamento da Mesa do Conselho Geral.

SECÇÃO IV

O conselho diretivo da federação

Artigo 19.º

Composição

1- O conselho diretivo é constituído por um número ímpar no mínimo de cinco membros efetivos e no máximo de 21.

2- Serão eleitos, no mínimo, de entre e pelos membros do conselho diretivo:

a) Um presidente que coordenará a atividade do conselho diretivo;

b) Um vice-presidente por cada sindicato/secção empresa;

c) E vogais.

2- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vice-presidente, nos termos do Regulamento de Funcionamento do Conselho Diretivo.

Artigo 20.º

Competências

1- Compete, exclusivamente, ao conselho diretivo:

a) Dirigir e coordenar a atividade da federação de acordo com as deliberações dos órgãos competentes e tendo em conta os presentes estatutos;

b) Elaborar, com base nas sugestões apresentadas pelos sindicatos filiados e secções de empresa, propostas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

c) Negociar, celebrar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

d) Elaborar até 31 de maio de cada ano o relatório e contas e até 30 de novembro o plano de atividades e o orçamento e submetê-los ao conselho de fiscalização para parecer e ao conselho geral da federação para aprovação;

e) Analisar e propor ao conselho geral os pedidos de filiação e/ou readmissão na federação;

f) Aprovar o seu Regulamento de Funcionamento Interno e designar comissões ou grupos de trabalho encarregados de apoio na execução de ações especificas;

g) Apreciar e remeter ao conselho geral da federação, para deliberação, o Regulamento Disciplinar apresentado pelo conselho de fiscalização;

h) Assegurar e desenvolver a ligação, a todos os níveis, entre os sindicatos e trabalhadores filiados e entre estes e a federação;

i) Apreciar a situação político-sindical e definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e ações aprovadas pelo conselho geral da federação, bem como à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

j) Compete ao conselho diretivo regulamentar a competência e funcionamento das delegações ou outras formas de representação, que é da exclusiva responsabilidade deste órgão, podendo ser sujeita a ratificação pelo conselho geral, quando requerido.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 21.º

Definição de funções

1- O conselho diretivo, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros, atribuindo-lhes funções específicas, por forma a assegurar o pleno exercício das suas competências nos termos do Regulamento de Funcionamento do Conselho Diretivo.

2- O conselho diretivo poderá delegar poderes para a prática de certos e determinados atos, nos termos do Regulamento de Funcionamento do Conselho Diretivo.

Artigo 22.º

Reuniões e convocatória

1- O conselho diretivo reúne, pelo menos, uma vez por trimestre.

2- O conselho diretivo poderá ainda reunir a requerimento de qualquer dos seus membros.

3- A convocação do conselho diretivo incumbe ao presidente ou a quem o substitua.

Artigo 23.º

Deliberações

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- Ficam isentos de responsabilidade os elementos, que na reunião seguinte e apos a leitura da ata da reunião anterior, se manifestem em oposição a liberação tomada ou ainda aqueles que hajam votado expressamente contra.

3- O conselho diretivo só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4- O presidente não tem direito a voto de qualidade.

Artigo 24.º

Forma de obrigar

Para obrigar a federação são bastantes as assinaturas de, pelo menos, dois membros do conselho diretivo.

SECÇÃO V

O conselho de fiscalização

Artigo 25.º

Composição do conselho de fiscalização

1- O conselho de fiscalização é constituído por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo conselho geral da federação.

2- Para o conselho de fiscalização não podem ser eleitos membros do conselho geral da federação ou do conselho diretivo.

3- Os membros efetivos só poderão ser substituídos pelos suplentes em caso de impedimento prolongado, devidamente justificado.

Artigo 26.º

Competências

1- Compete ao conselho de fiscalização:

a) Fiscalizar as contas da federação;

b) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares, propondo o respetivo procedimento ao órgão competente;

c) Emitir parecer sobre o relatório e contas, o plano de atividades e o orçamento apresentados pelo secretariado;

d) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da federação e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;

Obtido em: www.simedicos.pt

e) Eleger um coordenador, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;
f) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
g) Elaborar um Regulamento Disciplinar a apresentar ao conselho diretivo, que emitirá o seu parecer ao conselho geral.

2- No uso das competências constantes da alínea *b)* do número anterior deve ser assegurado o procedimento escrito e o exercício do direito de defesa.

Artigo 27.º

Reuniões do conselho de fiscalização

1- O conselho de fiscalização reúne, pelo menos, duas vezes por ano, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se ata das suas decisões.

2- O conselho de fiscalização poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da federação.

3- O conselho de fiscalização só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VI

Das receitas

Artigo 28.º

Receitas

1- Constituem receitas da USIT:
a) As quotizações dos filiados;
b) As contribuições extraordinárias;
c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos;
d) Doações, legados, subsídios e quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas;
e) Aplicações financeiras;
f) Verbas comunitárias;
g) Subvenções dos organismos público;
h) Outras receitas legalmente previstas.

2- As receitas destinam-se ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade da federação.

3- É nulo e de nenhum efeito a afetação das receitas a fins estranhos aos estatutariamente definidos.

Artigo 29.º

Quotização

1- Sob proposta do conselho diretivo da federação, a quotização de cada associado é fixada pelo conselho geral da federação, nos termos do Regulamento de Quotização.

2- A quotização deverá ser enviada à federação até ao final do mês a que respeitar.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 30.º

Da fusão, integração e dissolução

1- É ao conselho geral da federação que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da federação devendo, para o efeito, ser expressamente convocado.

2- A decisão sobre qualquer das competências referidas no número anterior só pode ser tomada por uma maioria qualificada de dois terços dos votos dos seus membros.

3- Compete igualmente ao conselho geral da federação deliberar sobre a liquidação e o destino do património.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 31.º

Revisão dos estatutos

1- A alteração total ou parcial dos estatutos compete ao conselho geral da federação.
2- A convocação do conselho geral da federação para alteração dos estatutos pode ser requerida:
a) Pelo conselho diretivo;
b) Por membros do conselho geral nas condições previstas na lei para as associações sindicais;
c) Por qualquer sindicato filiado na federação.
3- Sempre que o conselho geral da federação for convocado para alteração dos estatutos poderão ser apresentados projetos de alteração total ou parcial até 30 dias antes da realização do conselho geral.

Artigo 32.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 28 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 9 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Técnicos de Emergência Pré-Hospitalar - STEPH - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Rui Mário Andrade Lázaro.
Vice-presidente - Rui Manuel Dias Cruz.
Tesoureiro - Bruno Miguel Potrica Camarada.
Vogal - Joana da Fonseca Amaro.
Vogal - Bruno José da Silva Morais.
Vogal - Egídio Filipe Dias Monteiro.
Vogal - Diana Débora Silva Bernardo.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato da Defesa dos Profissionais de Polícia - SDPP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de setembro de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - Bruno Emanuel Bernardes Cardoso.
Vice-presidente 1 - João Paulo da Mata Santos.
Vice-presidente 2 - César Diogo Serrasina Teixeira.
Tesoureiro - Victor Manuel Conceição Rocha.
Secretária-geral - Maria Vitória Soares Ferreira.
Secretário - Paulo Jorge e Castro Silva.
Secretário - Paulo André Pinheiro Castrelo.
Secretário - Ricardo Gomes Ferreira.
Secretário - António Jorge Soares Cardoso.
Secretário - Fábio Alexandre Menor Correia.
Secretário - Leonardo Gonçalves da Costa.
Secretária - Sofia Margarida da Costa Amorim.
Secretário - Norberto Miguel Rocha Marques.
Secretário - André Filipe Pimentel Morais.
Secretário - Eduardo Dias Cardoso.
Secretário - Daniel Duarte Soares.
Vogal - Bruno Miguel Carita Mendes Cavaca.
Vogal - Gerson Santos Silva.
Vogal - André José Saramago do Rosário Carrajana Cartaxo.
Vogal - André Filipe dos Reis Miguel.
Vogal - Tiago Rafael Abreu Martins.
Vogal - Rúben Daniel Almeida Couce.
Vogal - João Alexandre Gomes Pires Angélico.
Vogal - Joaquim José Gordo Marques.
Vogal - Miguel Joaquim Carvalho de Oliveira.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2026, foi publicada a identidade dos membros da direção do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, eleitos em 28 de agosto 2026, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 66, onde se lê:

«(...)
Ruben Miguel Ferreira Neves.
Rui Miguel Rodrigues Martins.
(...)»

Deve ler-se:

«(...)
Ruben Miguel Ferreira Neves.
Rui Manuel Pinto Gomes.
Rui Miguel Rodrigues Martins.
(...)»

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de agosto de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, objeto e sede

Artigo 1.º

Constituição e duração

1- A presente associação denominada Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande, adiante designada por ACIMG ou, simplesmente, por associação, é constituída por tempo indeterminado e reger-se-á pela lei, pelos presentes estatutos e regulamentos internos.

2- A presente associação é uma pessoa coletiva de direito privado, com objetivos de utilidade pública, de tipo associativo, sem fins lucrativos, dotada de personalidade jurídica e constituída por pessoas singulares ou coletivas, de natureza comercial, industrial e de serviços.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

1- A associação tem a sua sede na Rua Professor Dr. Virgílio de Morais, n.º 4, Edifício Lumar, 2.º andar, 2430-238 Marinha Grande, freguesia e concelho da Marinha Grande, e, por deliberação da assembleia geral, poderão ser criadas delegações ou quaisquer outras formas de representação social na sua área de jurisdição.

2- O âmbito da associação compreende, nomeadamente, o concelho da Marinha Grande e dela poderão fazer parte sociedades, empresários em nome individual e profissionais independentes que exerçam atividade económica comercial, industrial e de serviços.

3- Podem inscrever-se, como associados, na ACIMG as sociedades, os empresários em nome individual e os profissionais independentes, com sede geográfica distinta da referida no número 2 do presente artigo, desde que exerçam atividades que se possam considerar de interesse para a prossecução do objetivo da associação.

Artigo 3.º

Objecto

1- A associação tem por objecto:

a) Representar, defender e promover os interesses e direitos legítimos comuns dos associados, o seu prestígio e dignificação;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio, indústria e serviços da área a que pertencem os seus associados, em conformidade com os seus interesses e os da economia nacional;

c) Promover um espírito de solidariedade recíproco entre os seus associados e, bem assim, apoiar e fomentar contactos e relações comerciais com o mercado interno e externo, nomeadamente com as suas congéneres da União Europeia;

d) Colaborar com a Administração Pública, nomeadamente no estudo e definição das coordenadas da política sócio-económica, relações de trabalho, fiscalidade, segurança social, desenvolvimento regional, crédito, investimento, comércio e mercados nacionais e estrangeiros e em quaisquer outros assuntos para os quais a sua colaboração seja solicitada;

e) Assegurar as vias e formas de diálogo com as associações sindicais, em ordem à obtenção de um permanente clima de livre discussão entre os sujeitos das relações sociais sobre os problemas comuns;

f) Propor, promover ou executar os estudos e pesquisa e técnica de interesse para o sector e para a região;

g) Prosseguir quaisquer outros objetivos de interesse dos associados e da atividade e região em que se integra, nomeadamente a organização de feiras, exposições e congressos, a prestação de informação e apoio técnico, a promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais, ensino e formação profissional, sem excluir outras formas de apoio técnico e consultoria;

h) A associação poderá também filiar-se noutros organismos associativos, congéneres ou não, nacionais ou estrangeiros, bem como associar-se a organismos de fim similar.

Artigo 4.º

Competência e atribuições

1- Compete, em especial, à associação:

a) Representar todos os associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;

b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução de problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores;

c) Estudar e propor a definição de normas de acesso às actividades comerciais, de serviços e industriais, suas condições de trabalho e de segurança;

d) Estudar e propor a solução de matérias relacionadas com o funcionamento e laboração das empresas suas associadas;

e) Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela associação;

f) Coordenar o regular exercício das actividades empresariais representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal;

g) Elaborar os estudos necessários, promovendo soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação do trabalho;

h) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores;

i) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional;

j) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos sócios, onde se encontre especialmente literatura profissional e toda a legislação referente às respectivas actividades;

k) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre matérias exclusivamente relacionadas com a sua actividade;

l) Estudar e defender os interesses das empresas associadas por forma a garantir-lhes adequada protecção;

m) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilização da associação;

n) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a associação e incentivando a participação activa na vida associativa.

2- A associação poderá integrar-se e participar nas actividades de uniões, federações e confederações com fins idênticos aos seus e que prossigam a defesa de interesses comuns.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Quem pode ser associado

1- A associação terá três categorias de sócios:
a) Efectivos;
b) De mérito;
c) Honorários.

§ 1.º - Podem inscrever-se como sócios efectivos todas as pessoas jurídicas, em nome individual ou colectivo, que exerçam as actividades de comércio, indústria e ou serviços.

§ 2.º - As sociedades são obrigadas a comunicar à direcção da associação a identidade dos seus representantes legais e restantes membros.

2- Podem ser sócios de mérito, por proposta e decisão da direcção, aquelas individualidades ou aquelas entidades que se tenham destacado na defesa dos interesses da colectividade, da região ou do país, bem como aqueles que justifiquem tal estatuto associativo por via da sua reputação e prestígio.

3- São sócios honorários todas as pessoas, empresas ou entidades que tenham prestado relevantes serviços à associação, bem como entidades de vulto a quem a direcção verifique ser de justiça a sua classificação como tal.

Artigo 6.º

Admissão e rejeição de associados

1- A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio ou através de meios eletrónicos, nomeadamente mediante preenchimento de formulário online disponibilizado pela associação.

2- O pedido de admissão deverá conter os elementos de identificação considerados necessários pela direção.

3- A submissão eletrónica do formulário equivale, para todos os efeitos, à assinatura do pedido de admissão pelo candidato, desde que seja possível identificar o requerente.

4- A associação assegurará o tratamento dos dados pessoais dos candidatos em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais.

5- As deliberações sobre admissão ou rejeição de sócios deverão ser comunicadas directamente aos interessados até trinta (30) dias após a entrada do pedido.

6- Das admissões e rejeições haverá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de quinze (15) dias, contado de forma consecutiva após a notificação da deliberação referida no ponto antecedente da presente cláusula, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião da assembleia geral após a interposição. O recurso apresentado dá lugar à suspensão da decisão tomada pela direcção.

7- O pedido para admissão de sócios envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos quer desta associação quer daquelas em que venha a filiar-se.

8- As pessoas colectivas deverão indicar à associação a sua natureza jurídica e o nome do membro administrador, gerente, mandatário, ou outra pessoa devidamente credenciada que as representa.

9- Os empresários em nome individual poderão ser representados por si ou por outra pessoa devidamente credenciada.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral ou das secções, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços de apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;

Obtido em: www.simedicos.pt

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

f) Fazerem-se representar pela associação ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvem interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;

g) Eleger e ser eleitos; São elegíveis todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva para com a associação esteja regularizada;

h) Desistir da sua qualidade de sócios, desde que apresentem por escrito o seu pedido de demissão e sem que haja direito a qualquer reembolso.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;

d) Cumprir as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) É dever também das sociedades comunicar à associação as alterações que se verifiquem nas suas gerências e administração;

h) Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixarem de exercer a sua actividade;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem no prazo que lhes for notificado;

d) Os que forem expulsos por incumprimento dos seus deveres ou deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pela prática de acções ou omissões de comprovada má-fé e atentatórias do prestígio empresarial ou lesivas da associação.

2- Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de sócios deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direcção com, pelo menos, 30 dias de antecedência e liquidar todas as suas obrigações perante a associação até final do trimestre em curso. No caso da alínea *c)* do número 1, poderá a direcção decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

3- A exclusão dos associados é da competência da direção, mediante deliberação fundamentada. Antes da deliberação de exclusão, deve o associado ser notificado por escrito (em carta registada com aviso de receção ou através de meios de comunicação à distância) para, querendo, proceder à regularização da situação ou pronunciar-se no prazo de dez (10) dias, contados de forma consecutiva, após a receção da referida notificação.

4- Da deliberação de exclusão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de quinze (15) dias, contados de forma consecutiva, após a notificação da decisão de exclusão, ao associado.

5- A perda da qualidade de associado não confere direito à restituição de quaisquer quotas ou contribuições já pagas. Os associados excluídos perdem todo e qualquer direito ao património social, ficando, além disso, obrigados ao pagamento das quotas respeitantes a todo o período de exercício em curso até à data da retirada ou expulsão.

6- A perda de qualidade de associado, provoca a impossibilidade deste de se candidatar aos órgãos sociais, bem como ao direito de voto.

Artigo 10.º

Notificações aos associados

1- As notificações aos associados serão efetuadas por carta simples ou registada, para a morada constante da ficha de associado, ou por correio eletrónico para o endereço previamente indicado pelo associado.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- É obrigação do associado manter atualizados os seus elementos de identificação e contactos junto da associação.

3- As notificações expedidas para a última morada ou endereço eletrónico comunicados pelo associado consideram-se válidas e eficazes, ainda que:

a) A carta seja devolvida por ausência, não levantamento, recusa de receção ou alteração de morada não comunicada;

b) O correio eletrónico não seja lido ou seja devolvido por motivos imputáveis ao associado.

4- Para todos os efeitos estatutários, presume-se o associado devidamente notificado no terceiro dia posterior ao envio da comunicação por correio eletrónico ou carta simples, salvo prova em contrário ou na data do depósito ou receção da comunicação registada.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO 1

Disposições gerais

Artigo 11.º

Órgãos associativos

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2- Somente podem exercer cargos sociais os associados que se encontrem no pleno uso dos seus direitos.

3- A duração dos mandatos é de três anos, podendo os titulares dos órgãos sociais ser reeleitos uma ou mais vezes, sem limitação do número de mandatos.

4- A eleição será feita por escrutínio secreto.

5- A proposta do representante de um associado para o exercício de um cargo social, deverá ser acompanhada da identificação do seu representado.

6- Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e o seu representante, cessam automaticamente as suas funções, abrindo-se vaga que será preenchida por um dos vogais suplentes, o qual exercerá o respetivo cargo até final do mandato.

7- Cada associado só poderá fazer parte de um órgão social em cada mandato.

8- Só podem ser eleitos para os órgãos sociais os associados que tenham, pelo menos, um ano de inscrição.

9- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, poderão ser destituídos a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que regulará os termos e a forma de gestão da associação até à realização de novas eleições.

10- Em qualquer dos órgãos associativos, cada um dos titulares tem direito a um voto, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 12.º

Forma de eleição

1- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas ou conjuntas para a mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

2- As listas de candidaturas para os órgãos associativos podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de 50 (cinquenta) associados, devendo ser enviadas ao presidente da assembleia geral com a antecedência mínima de dez (10) dias, relativamente à data para a qual se encontra designada a assembleia geral convocada para o efeito.

§ único. Na falta de apresentação de listas nos termos do número anterior, será o assunto remetido à competência da assembleia geral.

3- As listas de candidaturas para os órgãos associativos depois de admitidas pela mesa da assembleia geral após verificação do cumprimento das regras estatutárias, serão publicitadas na sede da associação e na respetiva página da *internet* e ai manter-se-ão até à data da realização da assembleia geral com vista à eleição dos órgãos sociais, para conhecimento de todos os associados.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 13.º

Composição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.
2- A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.
3- O presidente da assembleia geral é substituído, na sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente e, na ausência de ambos, pelos secretários, preferindo o mais antigo como associado.
4- Faltando todos os membros da mesa, a assembleia geral escolherá de entre os associados presentes aquele que assumirá a presidência, não podendo a escolha recair em associado que exerça cargo em qualquer outro órgão da associação.

Artigo 14.º

Competência

Compete à assembleia geral:
a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos, em reunião plenária;
c) Aprovar e alterar os regulamentos internos da associação;
d) Definir as linhas gerais de actuação da associação;
e) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;
f) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o montante das jóias e das quotas;
g) Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de sócios e de aplicação de multas pela direcção;
h) Deliberar sobre o recurso de criação, alteração ou extinção das secções;
i) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe tenham sido atribuídas estatutariamente.

Artigo 15.º

Atribuições do presidente da assembleia geral

São atribuições do presidente:
a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões, no que será coadjuvado pelo vice-presidente e pelos secretários;
b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
c) Dar posse aos órgãos associativos;
d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
e) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral.

Artigo 16.º

Atribuições do vice-presidente e secretários da assembleia geral

Incumbe especialmente ao vice-presidente e secretários da assembleia geral:
a) Coadjuvar o presidente na direcção e orientação dos trabalhos da assembleia;
b) Redigir as actas;
c) Organizar e ler o expediente da assembleia;
d) Preparar, fazer expedir e publicar os avisos convocatórios;
e) Servir de escrutinadores.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 17.º

Convocatória e agenda

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua e pode ser efetuada por via postal ou por meios eletrónicos, designadamente através de correio eletrónico enviado para o endereço indicado pelo associado.

2- A convocatória deverá ser enviada com a antecedência mínima de quinze (15) ou de cinco (5) dias, em caso de urgência, salvo o disposto no número 2 do artigo 44.º e no artigo 45.º dos presentes estatutos.

3- A convocatória conterá a data, hora, local, ordem de trabalhos e demais elementos relevantes.

4- Considera-se validamente efetuada a convocatória eletrónica quando enviada para o endereço eletrónico fornecido pelo associado à associação.

5- É da responsabilidade do associado manter atualizado o seu endereço eletrónico junto da associação.

Artigo 18.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente em plenário:

a) No primeiro trimestre do ano, uma vez de três em três anos, para eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;

b) Nos meses de janeiro a março de cada ano, para os efeitos da alínea *e)* do artigo 14.º

2- Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção ou do seu conselho fiscal ou ainda a requerimento de mais de dez por cento (10 %) dos sócios.

3- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinariamente requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4- Os associados impedidos de comparecer a qualquer assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta, assinada e dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais de cinco mandatos.

5- A carta de representação apenas é válida para a reunião nela identificada.

6- O representante dispõe dos mesmos direitos de participação e voto do associado representado, salvo disposição em contrário dos presentes estatutos.

7- A cada associado compete um voto.

8- As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto no número 1 do artigo 44.º e no número 1 do artigo 45.º, serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa.

9- Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos, salvo se a maioria dos sócios estiver presente e aprovar qualquer proposta de adiantamento.

Artigo 19.º

Processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

a) Garantir a publicidade do acto;

b) Promover a confecção e distribuição das listas de voto;

c) Assegurar o expediente das listas apresentadas.

Os candidatos serão identificados:

a) Quando se trate de pessoas singulares, pelo nome, número de sócio, idade, estado, naturalidade e residência;

b) Quando se trate de pessoas colectivas, pela denominação ou firma, sede e nome, idade, estado e residência, e funções que desempenha na empresa, do respectivo representante.

Artigo 20.º

(Exercício do direito de voto)

1- Os associados no pleno gozo dos seus direitos podem exercer o direito de voto:

a) Presencialmente;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Por correspondência;
c) Por meios eletrónicos.
2- A votação por meios eletrónicos pode efetuar-se de forma antecipada relativamente à realização da assembleia geral ou no âmbito da realização desta.
3- A utilização de meios eletrónicos depende da existência de plataforma ou sistema que assegure:
a) A identificação segura do eleitor;
b) A unicidade do voto;
c) A confidencialidade do sufrágio;
d) A integridade e inviolabilidade dos dados;
e) A verificabilidade e auditabilidade do processo eleitoral.
4- O Regulamento Eleitoral definirá:
a) Os procedimentos de autenticação;
b) Os prazos de votação;
c) Os mecanismos de fiscalização e reclamação;
d) O modo de apuramento e validação dos resultados;
e) As medidas de contingência em caso de falha técnica.
5- Compete à mesa da assembleia geral garantir a regularidade e transparência do processo eleitoral eletrónico.
6- O voto emitido por via eletrónica tem o mesmo valor e eficácia do voto presencial.
7- A votação por correspondência é permitida desde que dos respectivos sobrescritos conste a assinatura ou firma dos sócios autenticada por carimbo da empresa e os sobrescritos sejam endereçados ao presidente da mesa da assembleia geral por correio registado.
8- O associado que pretenda votar por correspondência deverá remeter o seu voto à mesa da assembleia geral até à data e hora fixadas na convocatória eleitoral.
9- O boletim de voto deverá ser colocado em envelope fechado, sem qualquer identificação exterior.
10- O envelope contendo o boletim de voto deverá, por sua vez, ser inserido noutro envelope dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, acompanhado de:
a) Identificação do associado;
b) Número de associado;
c) Assinatura conforme documento de identificação ou ficha de associado.
11- Recebido o voto, a mesa da assembleia geral procederá ao registo do eleitor e manterá inviolado o envelope interior até ao momento da contagem dos votos.
12- Os votos por correspondência serão abertos e escrutinados conjuntamente com os votos presenciais.
13- Não serão considerados válidos os votos:
a) Recebidos após o prazo fixado;
b) Que não permitam identificar o associado;
c) Que violem o segredo do voto;
d) Que apresentem irregularidades suscetíveis de afetar a autenticidade do sufrágio.
14- Os associados podem exercer o direito de voto por intermédio de outro associado, mediante procuração escrita e assinada.
15- Cada associado não poderá representar mais de cinco associados.
16- A procuração deverá identificar a assembleia a que respeita e ser entregue à mesa da assembleia geral antes do início da votação.
17- O voto exercido por procurador produz os mesmos efeitos do voto presencial do associado representado.
18- As procurações são válidas apenas para a reunião ou ato eleitoral nelas identificado.
19- Compete à mesa da assembleia geral verificar a regularidade das procurações apresentadas.
20- A mesa de voto deverá ser constituída por um presidente e dois secretários designados pela mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de cinco dias antes do acto eleitoral; na mesa de voto terá assento um representante de cada uma das listas apresentadas a sufrágio.
21- Concluída a votação, a mesa de voto redigirá uma acta da qual constarão, obrigatoriamente, os resultados eleitorais apurados e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verifiquem.
22- A assembleia eleitoral funcionará durante quatro horas a partir da sua abertura.
23- O acto eleitoral pode ser impugnado se a impugnação for fundamentada e apresentada por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

Obtido em: www.simedicos.pt

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 21.º

Composição

1- A direcção é composta por sete elementos eleitos pela assembleia geral, sendo:
a) Um presidente;
b) Seis vice-presidentes.
2- Para o bom funcionamento da direcção, será a mesma organizada em pelouros.
3- Entre outros, poderão ser definidos os seguintes pelouros:
a) Comércio e serviços;
b) Restauração, hotelaria e similares;
c) Indústria;
d) Actividades financeiras e administrativas;
e) Desenvolvimento regional;
f) Gabinete de estudos e projectos;
g) Formação e desenvolvimento de recursos humanos.
4- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente nomeado para esse efeito em reunião após a eleição.
5- Se, por qualquer motivo, a direcção for destituída será a gestão da associação, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.
6- Se a direcção se demitir deverá, todavia, assegurar a gestão da associação até à realização da assembleia geral convocada para o efeito.
7- Se qualquer membro da direcção faltar injustificadamente a quatro reuniões consecutivas da mesma direcção será avisado por carta registada com aviso de recepção. Se faltar à reunião seguinte e não justificar essa falta e as anteriores será destituído.
8- Em tal caso, a vaga aberta pela destituição será preenchida por um associado escolhido pela direcção, obtido o parecer favorável o conselho fiscal.

Artigo 22.º

Competência

Compete à direcção:
a) Gerir a associação com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e da lei;
b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
c) Aprovar e rejeitar a admissão de associados;
d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
e) Elaborar anualmente o relatório e as contas da gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
f) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal e dos conselhos das secções, a tabela de jóias e quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;
g) Propor à assembleia geral a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;
h) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
i) Dar parecer sobre regulamentos privativos das secções;
j) Aplicar sanções nos termos destes estatutos;
k) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da associação.

Artigo 23.º

Secretário geral executivo

A direcção da associação poderá ter a colaborar consigo um secretário geral executivo, por si designado, para a coadjuvar e representar no desempenho das funções que lhe cabem, com o fim de alcançar os objectivos da instituição, definindo-lhe as suas competências especificas e conferindo-lhe mandato.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 24.º

Atribuições do presidente da direcção

1- São, em especial, atribuições do presidente da direcção:
a) Representar a associação em juízo e fora dele;
b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da associação;
d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
e) Exercer todas as outras funções que sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.
2- Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente da direcção, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

Artigo 25.º

Reuniões e deliberações

1- A direção da associação reunirá, sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada trimestre.
2- As reuniões da direção da associação podem realizar-se em regime híbrido, combinando a presença física, com a participação simultânea por meios eletrónicos, designadamente videoconferência ou outras plataformas digitais adequadas.
3- Em reunião híbrida, todos os membros têm o direito de participar, intervir e votar em igualdade de condições, independentemente do modo de participação.
4- A plataforma utilizada deve assegurar:
a) A identificação dos participantes;
b) A comunicação bidirecional em tempo real;
c) A autenticidade e integridade das deliberações;
d) A possibilidade de registo adequado das decisões.
5- Considera-se presente, para todos os efeitos legais e estatutários, o membro que participe por via eletrónica, contando para o quórum de funcionamento e de deliberação.
6- As deliberações tomadas em reuniões híbridas têm a mesma validade das tomadas em reuniões exclusivamente presenciais.
7- Das reuniões será lavrada ata, nos termos estatutários, podendo ser assinada de forma eletrónica quando e se aplicável.
8- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade.
9- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da associação.

Artigo 26.º

Vinculação

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.
2- Os actos de mero expediente são assinados pelo presidente ou, em seu nome, por qualquer membro da direção a quem tal competência tenha sido delegada.

SECCÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 27.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, que são eleitos pela assembleia geral.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 28.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;

b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos da administração financeira;

c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;

d) Dar parecer sobre a fixação de tabelas de jóias e quotas, bem como de quaisquer taxas de utilização de serviços da associação;

e) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade aos presentes estatutos;

f) Fiscalizar os actos dos órgãos sociais, podendo, para tanto, comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da associação;

g) Prestar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede, a admissão de associados, regulamento interno, a participação noutras associações e a liquidação da associação;

h) Dar parecer sobre empréstimos a contrair;

i) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos regulamentos vigentes, nos presentes estatutos e no Regulamento Interno.

Artigo 29.º

Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;

c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 30.º

Reuniões e deliberações

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da associação.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção da associação e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

CAPÍTULO IV

Das secções

Artigo 31.º

Secções e sua organização

1- Os associados agrupar-se-ão em duas secções: a do comércio e serviços e a da indústria.

2- A criação, alteração e extinção das secções compete à direcção, por iniciativa própria ou a pedido dos sócios interessados. Da decisão da direcção nesta matéria cabe recurso para a assembleia geral.

3- Todo o associado poderá inscrever-se nas diversas secções a que correspondam as suas actividades, desde que possuam a sua situação contributiva perante a associação integralmente regularizada.

4- As secções actuarão exclusivamente no âmbito dos objectivos estatuários da associação e reger-se-ão por regulamentos privativos, aprovados pela direcção.

Artigo 32.º

Gerência das secções

1- As secções são geridas por um conselho constituído por três ou cinco associados inscritos nas correspondentes secções.

2- A eleição a que se refere este artigo realizar-se-á nos termos que vierem a ser definidos em regulamento.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 33.º

Competência dos conselhos das secções

Compete aos conselhos das secções:

a) Orientar e coordenar as actividades representadas nas respectivas secções, promovendo, para isso, as necessárias reuniões;

b) Estudar os problemas e questões relacionados com as actividades nelas agrupadas;

c) Emitir pareceres sobre os assuntos que a direcção da associação submeta à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhe forem solicitadas;

d) Submeter à consideração da direcção os assuntos e iniciativas julgados convenientes às actividades agrupadas na secção ou de interesse à vida interna e externa da associação;

e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respectivos membros;

f) Exercer todas as outras funções que lhes sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos internos.

Artigo 34.º

Reuniões

1- Os conselhos de cada uma das secções reunirão por iniciativa dos seus membros, sempre que o entendam, ou a pedido do presidente da direcção da associação.

2- A direcção da associação ou qualquer dos seus membros poderá assistir às reuniões dos respectivos conselhos e tomar parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

Artigo 35.º

Homologação de deliberações

1- As deliberações dos conselhos que exorbitem a sua competência regulamentar carecem, para serem válidas, de homologação da direcção da associação.

2- Antes de realizarem qualquer acto externo, os conselhos devem obter o prévio acordo e delegação de poderes da direcção da associação.

Artigo 36.°

Departamentos

Por deliberação da direcção, poderão ser formados departamentos vários, os quais visarão fins específicos e constituirão centros de custo próprios na contabilidade da associação.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 37.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

a) O produto das jóias e as quotas dos associados;

b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;

c) Outras receitas eventuais regulamentares;

d) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;

e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei.

Artigo 38.º

Depósitos e levantamentos

1- As receitas cobradas serão sempre depositadas à ordem da associação, em qualquer dependência de instituição bancária, com exceção do valor alocado de forma permanente ao «caixa» da associação em montante a definir pela direção.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Os levantamentos de numerário serão efetuados por meio de cheques assinados por dois elementos da direção em exercício pleno e efetivo de funções, um dos quais será sempre o vice-presidente do pelouro das actividades financeiras e administrativas. No impedimento deste último, será nomeado, pela direcção, um substituto.

Artigo 39.º

Despesas

1- Constituem despesas da associação:

a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos;

b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direcção.

2- O pagamento de subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias, ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto, deverão ser sempre autorizados pelo conselho fiscal.

CAPÍTULO VI

Disciplina associativa

Artigo 40.º

Sanções

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas da forma seguinte:

1.º Censura;

2.º Advertência;

3.º Suspensão de direitos e regalias até seis meses;

4.º Multa até ao montante da quotização de cinco anos;

5.º Expulsão.

Artigo 41.º

Aplicação das penas

1- A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direcção.

2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a quinze (15) dias, contados de forma consecutiva, para apresentar a sua defesa.

3- Com a defesa, poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

4- Da aplicação das penas previstas nos números 3, 4 e 5 do artigo anterior cabe recurso, no prazo de quinze (15) dias, contados de forma consecutiva após a receção pelo associado da decisão de aplicação da pena ou penas, para a assembleia geral, a qual será obrigatoriamente convocada pelo presidente, para efeito de apreciar o recurso.

5- A assembleia para apreciação do recurso terá lugar no prazo de quinze (15) dias, contados de forma consecutiva a partir da data da recepção do respectivo requerimento, ficando, entretanto, o sócio suspenso de todos os seus direitos até decisão da assembleia geral.

Artigo 42.º

Recurso aos tribunais comuns

1- A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 40.º, sem prejuízo do consignado no artigo 9.°, número 1, e do recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dívida.

2- Do não pagamento voluntário das multas aplicadas nos termos do artigo 40.º, número 4, no prazo que for fixado, haverá sempre recurso para os tribunais comuns, para efeitos de cobrança coerciva.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 43.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 44.º

Alteração de estatutos

1- Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a dez por cento (10 %) dos associados inscritos e no pleno gozo dos seus direitos.

2- A convocação da assembleia geral para o efeito do disposto neste artigo deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos vinte e um (21) dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 45.º

Dissolução da associação

1- A associação poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número de associados e mediante convocação nos termos do número 2 do artigo anterior.

2- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

Artigo 46.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal e depois de ouvidos os conselhos de secção e a assessoria jurídica.

Artigo 47.º

Remuneração dos cargos sociais

É gratuito o exercício de cargos sociais, mas os seus membros serão embolsados de todas as despesas que, por via deles, efetuarem através das verbas orçamentadas para esse fim.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 48.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após o respetivo registo legal.

Registado em 23 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 162 do livro n.º 2.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

AEMarco - Associação Empresarial do Marco de Canaveses - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de fevereiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Nova Ferreira - Joaquim da Rocha Ferreira & Filho, L.da, representada por Manuel Pereira Ferreira.
Vice-presidente - Casa Zé Reis, L.da, representada por José Pedro Pinto dos Reis.
Vice-presidente - Fritâmega - Equipamentos Hoteleiros, L.da, representada por José Alberto Vasconcelos de Sousa Carneiro.
Tesoureiro - José Luís Teixeira Mesquita.
Secretário - Entre Roupas, Unipessoal, L.da, representada por João Vieira da Silva.

Suplentes:

Reis Ana - Ferramentas, L.da, representada por Celso Miguel Ferreira dos Reis.
Tabrometal - Metalização de Tabuado, L.da, representada por Jorge Manuel Novais Monteiro.
José Pinto Moreira.
Augusto Jose Barbosa Baldaia, Unipessoal, L.da, representada por Augusto José Barbosa Baldaia.
António Joaquim Soares de Oliveira.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

PRO.VAR - Associação para a Defesa, Promoção e Inovação dos Restaurantes de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de setembro de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Restaurantes & Coisas, Consultores Unipessoal, L.da, representada por Daniel Dourado Gomes Serra.

Vice-presidentes:

Restaurante Cozinha do Martinho, L.da, representada por Branca Margarida Peixoto Pereira.
Restaurante Bagoeira, L.da, representada por Filipe Alexandre Martins de Sousa.
Encontro Festivo, L.da, representada por Maria José Fernandes da Cruz Teixeira Rego.
Paulo Magina Unipessoal, L.da, representada por Diogo Filipe Couto Magina.

Secretários:

Resmas de Elogios, L.da, representada por Ricardo Manuel Neiva de Magalhães Gonçalves.
Café Santiago da Praça, L.da, representada por Rui Miguel da Silva Pereira.
Serafim Miranda & CA, L.da, representada por Serafim Augusto Alves Moutinho Miranda.
Capa da Baixa, L.da, representada por Nuno Rodrigo Paixão Fontes.

Tesoureiros:

Casa Aleixo, L.da, representada por Alberto Pereira Dias Aleixo.
Jorge Moreira da Silva, Unipessoal, L.da, representada por Jorge Moreira da Silva.

Vogais:

Letras Mexidas, L.da, representada por António Miguel Alves Ferreira.
Crystalline Passion Unipessoal, L.da, representada por António Miguel Amaral Botelho.
Itália na Boca, Promoção de Eventos, L.da, representada por José Manuel de Sá Resende.
Ivo Manuel Domingues Bento.
Rodrigues e Martins Restauração, L.da, representada por Carlos Eduardo Rodrigues.
Quatro Sabores, Restauração, L.da, representada por Vítor Bruno Neves Pereira.

Suplentes:

Ideal Invicta - Actividades Hoteleiras, L.da, representada por Mafalda Ribeiro Fernandes.
Notas Originais, L.da, representada por Miguel Müller de Castro e Silva.
Vítor José Moura Leal.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Cisco Systems Portugal - Sistemas Informáticos, Sociedade Unipessoal L.da - Constituição

Estatutos aprovados em 15 de setembro de 2026.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Cisco Systems Portugal - Sistemas Informáticos, Sociedade Unipessoal L.da, no exercício dos direitos consagrados no artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, aprovam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

A comissão de trabalhadores constitui a estrutura representativa dos trabalhadores para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses coletivos, assegurando a sua participação democrática na vida da empresa, nos termos da lei.

Os presentes estatutos têm por finalidade regular a organização, eleição, funcionamento e competências da comissão de trabalhadores, promovendo uma relação institucional baseada na independência, no diálogo, na boa-fé, no respeito mútuo e na transparência.

Atendendo à natureza da Cisco Systems Portugal - Sistemas Informáticos, Sociedade Unipessoal L.da enquanto empresa multinacional do setor tecnológico, com trabalhadores distribuídos por diferentes locais de trabalho e diferentes modalidades de prestação de trabalho, a comissão de trabalhadores procurará utilizar meios de comunicação e organização compatíveis com essa realidade, sempre no estrito respeito pela legislação portuguesa aplicável.

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Objeto

1- Os presentes estatutos regulam a constituição, eleição, composição, funcionamento, competências e atividade da comissão de trabalhadores da Cisco Systems Portugal - Sistemas Informáticos, Sociedade Unipessoal L.da

2- Os presentes estatutos regulam igualmente a organização do coletivo dos trabalhadores e as respetivas formas de participação democrática, nos termos da Constituição da República Portuguesa e do Código do Trabalho.

3- Em tudo o que não estiver expressamente previsto nos presentes estatutos (casos omissos), aplica-se o disposto na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 2.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, Cisco Systems Portugal - Sistemas Informáticos, Sociedade Unipessoal L.da, independentemente da categoria profissional, antiguidade, modalidade do contrato de trabalho ou local de prestação da atividade em território nacional.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e exerce os seus direitos através das formas previstas na lei e nos presentes estatutos, residindo neste, o desenvolvimento dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado nos seus direitos por participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), na aprovação dos presentes estatutos, em eleger ou ser eleito (designadamente por idade ou função), ou no exercício dos direitos legalmente reconhecidos às estruturas representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo dos trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) A assembleia geral de trabalhadores;

b) A comissão de trabalhadores;

c) A comissão eleitoral.

SECÇÃO I

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 4.º

Constituição

A assembleia geral de trabalhadores é constituída pelo coletivo dos trabalhadores da Cisco Systems Portugal - Sistemas Informáticos, Sociedade Unipessoal L.da, sendo a forma democrática de expressão e deliberação dos trabalhadores relativamente às matérias da competência da comissão de trabalhadores e demais assuntos previstos na lei e nos presentes estatutos.

Artigo 5.º

Competências da assembleia geral de trabalhadores

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

a) Aprovar os estatutos da comissão de trabalhadores e respetivas alterações;

b) Eleger e destituir a comissão de trabalhadores, nos termos da lei e dos presentes estatutos;

c) Deliberar sobre matérias de interesse coletivo que lhe sejam submetidas pela comissão de trabalhadores ou pelos trabalhadores, nos termos dos presentes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre quaisquer assuntos relacionados com os interesses coletivos dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Convocação, prazos e meios

1- A assembleia geral de trabalhadores é convocada pela comissão de trabalhadores (CT).

2- A assembleia de trabalhadores reúne-se ordinariamente, uma vez por ano para apreciar a atividade desenvolvida pela CT.

3- Na ausência de comissão de trabalhadores em funções, ou para efeitos da sua constituição, a assembleia geral de trabalhadores é convocada pela comissão eleitoral ou pelos trabalhadores nos termos legalmente previstos.

4- A convocatória deve indicar a data, hora, local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

Obtido em: www.simedicos.pt

5- A assembleia de trabalhadores será convocada com uma antecedência mínima de 15 dias, e, a convocatória será divulgada pelos meios legalmente previstos e, sempre que possível, pelos meios internos habitualmente utilizados para comunicação com os trabalhadores, devendo afixar-se anúncios com a informação da CT, com local, hora, data e ordem de trabalhos da reunião.

6- A assembleia de trabalhadores reúne-se de emergência sempre que a CT entenda ser necessária uma tomada conjunta de posição urgente por parte dos trabalhadores.

7- A definição de «natureza urgente» é da competência exclusiva da CT.

8- A assembleia de trabalhadores será convocada com uma antecedência mínima de 10 dias úteis para garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

Artigo 7.º

Funcionamento

1- A assembleia geral de trabalhadores funciona validamente nos termos previstos na lei e nos presentes estatutos.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo quando a lei ou os presentes estatutos exijam maioria qualificada.

3- Para a destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros é exigida maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 8.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- As votações realizam-se, em regra, por braço levantado.

3- São obrigatoriamente realizadas por voto direto e secreto:

a) A eleição da comissão de trabalhadores;

b) A destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) A aprovação ou alteração dos presentes estatutos;

d) As demais situações em que a lei o imponha.

4- A assembleia geral de trabalhadores ou a comissão de trabalhadores podem determinar que outras matérias sejam submetidas a votação secreta.

CAPÍTULO II

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 9.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores é o órgão representativo do coletivo dos trabalhadores da Cisco Systems Portugal - Sistemas Informáticos, Sociedade Unipessoal L.da

2- A comissão de trabalhadores exerce as competências que lhe são atribuídas pela Constituição da República Portuguesa, pelo Código do Trabalho e pelos presentes estatutos.

3- A comissão de trabalhadores atua com independência relativamente ao empregador, às organizações sindicais, aos partidos políticos e a quaisquer outras entidades, sem prejuízo da cooperação institucional necessária ao exercício das suas competências legais.

Artigo 10.º

Mandato

1- O mandato dos membros da comissão de trabalhadores tem a duração de três anos.

2- Os membros mantêm-se em funções até à tomada de posse da nova comissão de trabalhadores, assegurando a continuidade do órgão.

3- Os membros podem ser reeleitos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 11.º

Competências

Compete, designadamente, à comissão de trabalhadores:

a) Defender os direitos e interesses coletivos dos trabalhadores;

b) Exercer os direitos de informação, consulta e participação previstos na lei;

c) Emitir os pareceres que lhe sejam legalmente solicitados;

d) Promover o diálogo entre os trabalhadores e o empregador;

e) Informar regularmente os trabalhadores sobre a sua atividade;

f) Convocar assembleias gerais de trabalhadores, nos termos da lei e dos presentes estatutos;

g) Exercer as demais competências previstas na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e nos presentes estatutos.

Artigo 12.º

Princípios de atuação

No exercício das suas funções, a comissão de trabalhadores orienta a sua atividade pelos seguintes princípios:

a) Independência;

b) Representatividade;

c) Transparência;

d) Boa-fé;

e) Responsabilidade;

f) Respeito pela igualdade de tratamento e pela diversidade;

g) Confidencialidade, quando legalmente exigível;

h) Prestação regular de informação aos trabalhadores.

Artigo 13.º

Organização interna

1- Após a tomada de posse, a comissão de trabalhadores reúne para distribuir internamente as funções necessárias ao seu funcionamento.

2- A comissão de trabalhadores designará, de entre os seus membros, quem assegura a coordenação dos trabalhos, a representação institucional, o secretariado e as demais funções consideradas necessárias.

3- A distribuição de funções pode ser alterada por deliberação da comissão de trabalhadores.

Artigo 14.º

Reuniões

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que tal seja considerado necessário ou quando pelo menos dois dos seus membros o solicitem.

3- De cada reunião será elaborada uma ata.

Artigo 15.º

Deliberações

1- A comissão de trabalhadores delibera por maioria simples dos membros presentes.

2- A comissão de trabalhadores só pode deliberar com a presença da maioria dos membros em efetividade de funções.

3- Em caso de empate, considera-se rejeitada a proposta submetida a votação.

Artigo 16.º

Substituição de membros

1- Em caso de renúncia, perda de mandato, incapacidade permanente ou cessação do contrato de trabalho de um membro efetivo, este será substituído pelo primeiro suplente disponível.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Quando deixem de existir suplentes em número suficiente para assegurar o normal funcionamento da comissão de trabalhadores, serão adotados os procedimentos legalmente previstos para a recomposição ou renovação do órgão.

Artigo 17.º

Ética e deveres

Os membros da comissão de trabalhadores comprometem-se a:

a) Atuar exclusivamente no interesse coletivo dos trabalhadores;

b) Exercer o mandato com independência, imparcialidade e diligência;

c) Declarar qualquer situação suscetível de configurar conflito de interesses relativamente a matérias em apreciação;

d) Respeitar a confidencialidade das informações protegidas por lei;

e) Promover uma atuação transparente e responsável.

CAPÍTULO III

Direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 18.º

Princípio geral

1- A comissão de trabalhadores exerce os direitos que lhe são conferidos pela Constituição da República Portuguesa, pelo Código do Trabalho e pelos presentes estatutos.

2- O exercício destes direitos visa assegurar a participação dos trabalhadores na vida da empresa e a defesa dos seus interesses coletivos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- A comissão de trabalhadores tem direito a receber do empregador as informações necessárias ao exercício das suas competências, nos termos da lei.

2- O direito à informação abrange, designadamente, as matérias previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as relativas:

a) À atividade económica e financeira do empregador;

b) À evolução do emprego;

c) À política de recursos humanos;

d) À organização do trabalho;

e) À formação profissional;

f) À segurança e saúde no trabalho;

g) À igualdade e não discriminação;

h) Às restantes matérias relativamente às quais a lei reconheça esse direito.

Artigo 20.º

Direito de consulta

1- A comissão de trabalhadores será previamente consultada pelo empregador nas matérias em que tal seja legalmente obrigatório.

2- A consulta deverá ocorrer em momento que permita à comissão de trabalhadores analisar a informação recebida e emitir parecer fundamentado antes da decisão final do empregador.

3- Sempre que considere necessário, a comissão de trabalhadores pode solicitar esclarecimentos complementares relativamente à informação recebida.

Artigo 21.º

Direito de participação

A comissão de trabalhadores participa, nos termos da lei, nos processos relativos, designadamente:

a) À reorganização da empresa;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) À alteração das condições de trabalho de carácter coletivo;
c) À elaboração ou alteração de regulamentos internos;
d) À formação profissional;
e) Às demais matérias relativamente às quais a lei atribua direito de participação.

Artigo 22.º

Pareceres

1- Sempre que a lei determine a emissão de parecer pela comissão de trabalhadores, este será elaborado dentro do prazo legalmente previsto.

2- Sempre que a natureza da matéria o justifique e o prazo legal o permita, a comissão de trabalhadores poderá auscultar previamente os trabalhadores antes da emissão do parecer.

Artigo 23.º

Reuniões com o empregador

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir com o empregador, pelo menos, uma vez por mês, para apreciação de assuntos relacionados com o exercício das suas competências, nos termos do Código do Trabalho.

2- Podem realizar-se reuniões adicionais sempre que qualquer das partes o considere necessário.

3- De cada reunião será elaborada uma ata, subscrita pelos representantes de ambas as partes.

Artigo 24.º

Comunicação com os trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de comunicar livremente com os trabalhadores sobre matérias relacionadas com o exercício das suas competências.

2- As comunicações serão efetuadas pelos meios legalmente admissíveis e pelos meios de comunicação interna disponibilizados pelo empregador, sempre que aplicável.

3- Sempre que possível, as comunicações de interesse geral poderão ser disponibilizadas em português e em inglês, atendendo à realidade organizacional do empregador.

Artigo 25.º

Direito de afixação e divulgação

A comissão de trabalhadores tem direito a divulgar convocatórias, comunicados, pareceres e demais informações relacionadas com a sua atividade, nos termos da lei.

Artigo 26.º

Instalações e meios de apoio

1- O empregador disponibilizará à comissão de trabalhadores as instalações e os meios materiais necessários ao exercício das suas competências, nos termos previstos na lei.

2- A utilização desses meios será efetuada de forma responsável e exclusivamente para o exercício das funções da comissão de trabalhadores.

Artigo 27.º

Crédito de horas

1- Os membros da comissão de trabalhadores beneficiam do crédito de horas legalmente previsto para o exercício das suas funções.

2- A utilização do crédito de horas será comunicada ao empregador nos termos da lei.

Artigo 28.º

Proteção dos membros

1- Os membros da comissão de trabalhadores beneficiam das garantias legalmente previstas para os representantes dos trabalhadores.

2- O exercício das funções na comissão de trabalhadores não pode constituir fundamento para qualquer discriminação, prejuízo profissional ou tratamento desfavorável.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Nenhum trabalhador poderá ser prejudicado por colaborar legitimamente com a comissão de trabalhadores ou por participar nas suas atividades, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício das competências da comissão de trabalhadores

Artigo 29.º

Tempo para o exercício do direito de voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o respetivo horário de trabalho, nas deliberações previstas na lei e nos presentes estatutos.

2- O exercício deste direito não pode causar qualquer prejuízo ao trabalhador e o tempo despendido considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço efetivo.

Artigo 30.º

Assembleias gerais e reuniões de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores pode convocar assembleias gerais de trabalhadores a realizar:

a) Durante o horário de trabalho, até ao limite anual previsto na lei, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços cuja interrupção possa causar prejuízo grave ao empregador ou aos trabalhadores;

b) Fora do horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento do empregador.

2- Sempre que legalmente admissível, as reuniões poderão recorrer a tecnologias de informação e comunicação que permitam a participação de trabalhadores distribuídos por diferentes locais de trabalho, garantindo-se a igualdade de participação de todos os trabalhadores.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Os membros da comissão de trabalhadores beneficiam do crédito de horas previsto no Código do Trabalho para o exercício das suas funções.

2- A utilização do crédito de horas será comunicada ao empregador nos termos legalmente previstos.

Artigo 32.º

Faltas

1- As faltas motivadas pelo exercício de funções na comissão de trabalhadores consideram-se justificadas, nos termos da lei.

2- O trabalhador ou a comissão de trabalhadores comunicará ao empregador, por escrito, as datas e o período previsível de ausência com 1 (um) dia de antecedência ou, sendo imprevisível, nas 48 (quarenta e oito) horas seguintes ao primeiro dia de ausência.

Artigo 33.º

Proibição de discriminação

1- É proibido qualquer ato que tenha por objetivo prejudicar um trabalhador em virtude da sua participação na comissão de trabalhadores, na assembleia geral de trabalhadores ou nas atividades legalmente desenvolvidas pela comissão de trabalhadores.

2- São igualmente proibidos quaisquer atos destinados a condicionar a liberdade de participação dos trabalhadores nas estruturas representativas previstas na lei.

Artigo 34.º

Proteção legal

Os membros da comissão de trabalhadores beneficiam da proteção conferida pela Constituição da República Portuguesa, pelo Código do Trabalho e demais legislação aplicável às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 35.º

Personalidade jurídica e capacidade

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica com o registo dos respetivos estatutos junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária para a defesa dos direitos e interesses coletivos dos trabalhadores, nos termos da lei.

3- A comissão de trabalhadores pode ser representada em juízo por qualquer dos seus membros devidamente credenciado, sem prejuízo das regras internas de representação estabelecidas nos presentes estatutos.

CAPÍTULO V

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 36.º

Sede

1- A comissão de trabalhadores tem a sua sede nas instalações da Cisco Systems Portugal - Sistemas Informáticos, Sociedade Unipessoal L.da

2- O empregador disponibilizará, nos termos da lei, instalações adequadas ao exercício da atividade da comissão de trabalhadores.

Artigo 37.º

Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta por 5 (cinco) membros efetivos.

2- São igualmente eleitos 3 (três) membros suplentes.

3- Em caso de renúncia, perda de mandato, incapacidade permanente ou cessação do contrato de trabalho de um membro efetivo, este será substituído pelo primeiro suplente da respetiva lista e, sucessivamente, pelos restantes suplentes.

Artigo 38.º

Duração do mandato

1- O mandato dos membros da comissão de trabalhadores tem a duração de 3 (três) anos.

2- Os membros mantêm-se em funções até à tomada de posse da comissão de trabalhadores seguinte.

3- A reeleição é permitida, nos termos da lei.

Artigo 39.º

Perda e substituição de mandato

1- O mandato cessa por:

a) Renúncia;

b) Cessação do contrato de trabalho;

c) Falecimento;

d) Incapacidade permanente para o exercício das funções;

e) Destituição nos termos da lei e dos presentes estatutos.

2- A substituição faz-se nos termos do artigo anterior.

3- Se deixar de existir número suficiente de membros para assegurar o funcionamento da comissão de trabalhadores, proceder-se-á à realização de novo ato eleitoral, nos termos da lei.

Artigo 40.º

Organização interna

1- Na primeira reunião após a tomada de posse, a comissão de trabalhadores procede à distribuição das funções internas necessárias ao seu funcionamento.

2- A comissão de trabalhadores designará, entre os seus membros:

a) Um coordenador;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Um secretário.

3- A comissão de trabalhadores pode ainda designar outros membros para assegurar áreas específicas de atividade, sempre que o considere conveniente.

4- A distribuição de funções pode ser alterada por deliberação da comissão de trabalhadores.

Artigo 41.º

Competências do coordenador

Compete ao coordenador:

a) Representar a comissão de trabalhadores nos atos para os quais tenha sido mandatado pela própria comissão de trabalhadores, sem prejuízo das competências atribuídas colegialmente aos seus membros;

b) Convocar e coordenar os trabalhos das reuniões;

c) Assegurar a execução das deliberações da comissão de trabalhadores;

d) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pela comissão de trabalhadores.

Artigo 42.º

Competências do secretário

Compete ao secretário:

a) Elaborar e conservar as atas;

b) Organizar o arquivo documental;

c) Assegurar o expediente administrativo;

d) Apoiar o funcionamento regular da comissão de trabalhadores.

Artigo 43.º

Reuniões

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- Reúne extraordinariamente sempre que o coordenador o entenda necessário ou quando tal seja solicitado por, pelo menos, dois membros.

3- As reuniões podem realizar-se presencialmente ou através de meios de comunicação à distância que assegurem a identificação dos participantes e a regularidade das deliberações.

4- De cada reunião é lavrada ata.

Artigo 44.º

Deliberações

1- A comissão de trabalhadores delibera com a presença da maioria dos membros em efetividade de funções.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes.

3- Em caso de empate, a proposta considera-se rejeitada.

4- As deliberações constam da respetiva ata.

CAPÍTULO VI

Processo eleitoral

Artigo 45.º

Princípios gerais

1- A eleição dos membros da comissão de trabalhadores rege-se pela Constituição da República Portuguesa, pelo Código do Trabalho, pelos presentes estatutos e pelo Regulamento Eleitoral.

2- O processo eleitoral observa os princípios da liberdade de candidatura, igualdade de tratamento das listas concorrentes, imparcialidade, transparência, participação democrática e voto direto e secreto.

Artigo 46.º

Capacidade eleitoral

1- São eleitores todos os trabalhadores da Cisco Systems Portugal - Sistemas Informáticos, Sociedade Uni-

Obtido em: www.simedicos.pt

pessoal L.da que integrem o coletivo de trabalhadores, nos termos da lei.

2- São elegíveis todos os trabalhadores que reúnam os requisitos legalmente previstos.

3- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado no exercício dos seus direitos de eleger, ser eleito ou participar no processo eleitoral.

Artigo 47.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é responsável pela organização, direção e fiscalização do processo eleitoral.

2- A comissão eleitoral exerce as suas funções com independência e imparcialidade, garantindo o cumprimento da lei, dos presentes estatutos e do Regulamento Eleitoral.

3- A composição, forma de designação, duração do mandato, competências e modo de funcionamento da comissão eleitoral constam do Regulamento Eleitoral, o qual faz parte integrante do regime eleitoral previsto nos presentes estatutos.

Artigo 48.º

Candidaturas

1- As candidaturas à comissão de trabalhadores são apresentadas nos termos definidos no Regulamento Eleitoral.

2- Nenhum trabalhador pode integrar mais do que uma lista candidata ao mesmo ato eleitoral.

3- Todas as listas concorrentes beneficiam de igualdade de tratamento durante o processo eleitoral.

Artigo 49.º

Campanha eleitoral

1- As listas candidatas têm direito a divulgar livremente os respetivos programas e propostas junto dos trabalhadores.

2- O empregador assegurará igualdade de tratamento às listas concorrentes relativamente aos meios legalmente disponibilizados para a campanha eleitoral.

Artigo 50.º

Votação

1- A eleição da comissão de trabalhadores realiza-se por sufrágio direto e secreto.

2- A votação decorre nos termos previstos na lei e no Regulamento Eleitoral.

3- Todos os trabalhadores dispõem do tempo indispensável para exercer o seu direito de voto durante o respetivo horário de trabalho, nos termos da lei.

Artigo 51.º

Apuramento dos resultados

1- Concluída a votação, a comissão eleitoral procede ao apuramento dos resultados e elabora a respetiva ata.

2- Os resultados são divulgados aos trabalhadores e comunicados às entidades competentes nos termos da lei.

Artigo 52.º

Impugnação do processo eleitoral

1- Qualquer trabalhador com capacidade eleitoral pode reclamar ou impugnar o processo eleitoral com fundamento em violação da lei, dos presentes estatutos ou do Regulamento Eleitoral.

2- As reclamações e os recursos obedecem aos procedimentos e prazos previstos na lei e no Regulamento Eleitoral.

Artigo 53.º

Regulamento Eleitoral

1- O Regulamento Eleitoral constitui documento autónomo e complementa os presentes estatutos.

2- O Regulamento Eleitoral disciplina, designadamente:

a) A constituição e funcionamento da comissão eleitoral;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) A elaboração dos cadernos eleitorais;
c) A apresentação e admissão das candidaturas;
d) A campanha eleitoral;
e) A organização da votação;
f) O apuramento dos resultados;
g) A apreciação de reclamações e recursos;
h) O registo e a publicidade dos resultados.

3- O Regulamento Eleitoral deve respeitar integralmente a Constituição da República Portuguesa, o Código do Trabalho e os presentes estatutos.

Artigo 54.º

Forma de vinculação da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores obriga-se pelas assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

2- Para atos de mero expediente basta a assinatura do coordenador ou do secretário, conforme deliberação da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 55.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser alterados por deliberação da assembleia geral de trabalhadores, expressamente convocada para esse efeito.

2- A alteração dos estatutos é aprovada por voto direto e secreto, nos termos da lei.

3- As alterações aprovadas produzem efeitos após o cumprimento das formalidades legais de registo e publicação.

Artigo 56.º

Casos omissos

Os casos omissos nos presentes estatutos são regulados pela Constituição da República Portuguesa, pelo Código do Trabalho e pela demais legislação aplicável às comissões de trabalhadores.

Artigo 57.º

Personalidade jurídica

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica com o registo dos presentes estatutos junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- A comissão de trabalhadores goza da capacidade necessária ao exercício dos direitos e ao cumprimento das obrigações que lhe são atribuídos por lei.

Artigo 58.º

Financiamento

1- A atividade da comissão de trabalhadores é financiada exclusivamente através dos meios legalmente admissíveis, sendo vedado o financiamento por entidades alheias ao conjunto dos trabalhadores da empresa, nos termos da lei.

Artigo 59.º

Património

1- A comissão de trabalhadores pode ser titular dos bens e direitos necessários ao exercício das suas competências, nos termos da lei.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o património existente, após satisfação de eventuais obrigações legalmente assumidas, reverte para programas apoiados pelas Inclusive Communities do Connected Portugal.

Artigo 60.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua aprovação pelos trabalhadores e o cumprimento das formalidades de registo e publicação previstas na lei.

Registado em 28 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 83, a fl. 70 do livro n.º 2.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Rádio Notícias - Produções e Publicidade, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de outubro de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

André Afonso Tenente Seixas.
Maria Augusta Casaca.
Francisco Batista Nascimento.

Suplentes:

Maria de Fátima Jesus Valente.
Tiago Luís Ribeiro Pires Santos.
Cláudia Rafaela Alves Mendes.

Registado em 28 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 70 do livro n.º 2.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de outubro de 2026, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Carlos Gaspar Pereira da Cunha.
António Oliveira Moura.
Rui Manuel Martins de Almeida.
Helena Maria Magalhães Rodrigues.
António Sérgio Mendes Matos.

Suplentes:

Marta Cristina Gaspar da Silva de Rachel.
Alcino Manuel Rocha Vieira da Silva.
Paulo José Carvalhosa Oliveira.

Registado em 28 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 82, a fl. 70 do livro n.º 2.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA que passa a denominar-se Prysmian Celcat, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 16 de outubro de 2026, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Luís Miguel Janeiro Oleiro.
Nuno Filipe Gomes Monteiro.
Luís Miguel Rodrigues Gouveia Correia.
Carlos Alberto Gonçalves Marques.
Luís Miguel Mateus Andrade.

Suplentes:

António Miguel Pinto Rodrigues.
Miguel Ângelo Ribeiro Santana Teixeira.

Registado em 28 de outubro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 70, do livro n.º 2.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA, realizada em 30 de setembro de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2026.

Efetivos:

Bruno Alexandre Borges Salgado.
Artur da Silva Fernandes.
Carlos Miguel Alves Oliveira.
Catarina da Cunha Silva.

Suplentes:

Luís Daniel Azevedo Vieira.
Hélder José Ferreiro Antunes.
Maria João Gomes Pereira de Almeida Pereira.
Manuel António da Costa Ferreira.

Registado em 23 outubro de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 175 do livro n.º 1.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Eurostyle Systems Portugal - Indústria de Plásticos e de Borracha, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Eurostyle Systems Portugal - Indústria de Plásticos e de Borracha, SA, realizada em 1 de outubro de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2026.

Mário Filipe Morais da Cunha.
Adrilene Gonçalves Lima.
Rosa Leonor Afonso Malheiro.

Registado em 28 outubro de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 53, a fl. 175 do livro n.º 1.

Obtido em: www.simedicos.pt