



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- SICOR - Sociedade Industrial de Cordoaria, SA - Autorização de laboração contínua .....	103
- Vishay Electrónica Portugal, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	104

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) .....	105
--	-----

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (administrativos) - Revisão global .....	106
- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Independente da Banca e outro - Revisão global .....	116
- Acordo de empresa entre a Escala Vila Franca - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro .....	136
- Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA - Alteração salarial e outras .....	169
- Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Alteração salarial e outras .....	172

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional de Educação e outros - Integração em níveis de qualificação .....	175
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Integração em níveis de qualificação .....	175

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Advogados Portugueses (SAP) - Constituição .....	177
--	-----

**II – Direção:**

- Sindicato dos Advogados Portugueses (SAP) - Eleição .....	185
- Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE - Eleição .....	185
- UGT - Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco - Substituição .....	186

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração .....	186
--	-----

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Eleição .....	187
- Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais - IACA - Eleição .....	187

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Constituição .....	188
- Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Alteração .....	197

**II – Eleições:**

- Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Eleição .....	204
- Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Eleição .....	204
- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição .....	205

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA - Convocatória .....	205
- Kathrein Automotive Portugal, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	205
- Preh Portugal, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	205
- Jado Iberia, Produtos Metalúrgicos, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	206
- C. L. T. - Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA - Convocatória .....	206
- CAMO - Indústria de Autocarros, SA - Convocatória .....	206

**II – Eleição de representantes:**

- Mecahers Aeronautica, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição .....	206
---	-----

**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: [dsrct@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrct@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:

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

**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.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **SICOR - Sociedade Industrial de Cordoaria, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «SICOR - Sociedade Industrial de Cordoaria, SA», NIF 500247323, com sede na Rua 13 de Maio, n.º 1533, freguesia de Cortegaça, concelho de Ovar e distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico das indústrias de cordoaria e redes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de reformular o processo produtivo a fim de conseguir aumentar a eficiência dos equipamentos, diminuído os custos, de modo a fazer face à forte concorrência existente no setor e, principalmente, no mercado externo, para onde labora quase em exclusivo. Por outro lado, a referida autorização permitiria um maior aproveitamento dos equipamentos instalados, obviando a paragens e arranques sucessivos dos mesmos com inevitáveis perdas de algumas horas semanais, permitindo, ainda, a respetiva utilização em horas de consumo em baixa.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos objetivos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, a aceitação consta dos respetivos contratos individuais de trabalho.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa.

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa.

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa.

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia.

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «SICOR - Sociedade Industrial de Cordoaria, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Rua 13 de Maio, n.º 1533, freguesia de Cortegaça, concelho de Ovar e distrito de Aveiro.

12 de janeiro de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup>», NIF 500235082, com sede na Rua Magalhães Lima, n.º 256, União das Freguesias de Vila Nova de Famalicão e Calendário, concelho de Vila Nova de Famalicão, distrito de Braga, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do disposto do número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico das indústrias de material elétrico e eletrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, e revisão subsequente.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de, sendo a sua produção dirigida, na sua grande totalidade, para o mercado externo e encontrando-se a capacidade produtiva instalada completamente preenchida e ocupada, a resposta a novas e significativas encomendas, do ponto de vista quantitativo, por parte de clientes estrangeiros, apenas será passível de aceitação e satisfação mediante o alargamento do período de funcionamento da unidade industrial. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no re-

gime de laboração requerido, serão os mesmos contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa.

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa.

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa.

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia.

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Rua Magalhães Lima, n.º 256, União das Freguesias de Vila Nova de Famalicão e Calendário, concelho de Vila Nova de Famalicão, distrito de Braga.

12 de janeiro de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)**

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017, com retificação no mesmo Boletim, n.º 46, de 15 de dezembro de 2017, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de agências de viagem e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento dos Quadros de Pessoal (anexo A do Relatório Único) de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 5706 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 33 % homens e 67 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 4361 TCO (76 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1345 TCO (24 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 37 % são homens e 63 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 13,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica uma diminuição do leque salarial, entre 2008 e 2017.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do pedido de extensão, que é posterior à data do depósito da convenção, o termo do prazo para emissão da portaria de extensão e que a data de produção de efeitos conferida pelas partes se reporta a 1 de janeiro de 2018.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos

respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 15, de 15 de dezembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Atendendo a que o valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) foi fixado em 580 € a partir de 1 de janeiro de 2018, pelo Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro, as retribuições das letras «J», «L» e «M» das tabelas salariais previstas no anexo II da convenção são, agora, inferiores à RMMG em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017, com retificação no mesmo Boletim, n.º 46, de 15 de dezembro de 2017, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de agências de viagem e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor, resultante de redução

relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

12 de janeiro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (administrativos) - Revisão global**

Revisão global do contrato coletivo de trabalho celebrado entre as partes, e cuja última revisão global foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2004, com alterações posteriores às cláusulas de expressão pecuniária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de novembro de 2005, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2008.

#### CAPÍTULO I

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins, que exercem a atividade da indústria de bolacha e afins, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1- Este contrato entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as tabelas salariais terão uma vigência anual e produzirão efeitos com

referência a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da receção daquela.

4- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

#### CAPÍTULO II

### **Admissão e carreira profissional**

##### Cláusula 3.ª

##### Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do contrato coletivo de trabalho são as definidas pelas entidades patronais, nos termos da lei.

##### Cláusula 4.ª

##### Período experimental

1- Salvo estipulação contratual em sentido diverso, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2- Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato durante o período experimental sem respeitar os avisos prévios fixados na lei, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao aviso prévio em falta.

3- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

##### Cláusula 5.ª

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

2- Os trabalhadores poderão ser designados e enquadrados de acordo com o organograma e plano de carreira de cada empregador, desde que seja estabelecida correspondência com as categorias constantes do anexo I.



Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Acesso e promoção**

1- Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, devem procurar observar critérios objetivos, designadamente competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade.

2- Os trabalhadores assistentes administrativos, cobradores e contínuos terão uma progressão obrigatória para a classe seguinte se completarem quatro anos na mesma classe.

3- Nos empregadores em que existam sistemas de avaliação, as progressões obrigatórias previstas no número anterior apenas terão lugar se no período de quatro anos de permanência na mesma classe o trabalhador tiver tido uma avaliação média positiva.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Preenchimento de vagas por promoção interna**

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores nas categorias inferiores.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

*a)* Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;

*b)* Promover e dinamizar a formação profissional dos trabalhadores;

*c)* Cumprir as disposições da lei e deste contrato coletivo;

*d)* Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;

*e)* Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

*f)* Dispensar e facilitar, nos termos da lei e deste contrato, o exercício da respetiva atividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou de outras estruturas representativas dos trabalhadores;

*g)* Segurar os trabalhadores nos termos da lei;

*h)* Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respetivo;

*i)* Facultar a consulta pelo trabalhador(a) do respetivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

*a)* Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

*c)* Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

*d)* Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;

*e)* Guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, direta ou indiretamente, atividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta;

*f)* Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;

*h)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

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

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

*c)* Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ressalvadas as situações previstas na lei;

*d)* Obrigar o trabalhador(a) a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;

*e)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

*f)* Despedir ou readmitir um trabalhador(a), mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

*g)* Despedir o trabalhador(a) contra o disposto neste contrato e na lei;

*h)* Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa.

## CAPÍTULO IV

### Mobilidade geográfica e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva

1- A entidade patronal pode transferir definitivamente o trabalhador(a) para outro local de trabalho sempre que haja mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador(a) preste serviço, ou outro motivo do interesse da empresa o exija e, neste último caso, a mudança não cause prejuízo sério ao trabalhador(a).

2- Quando a transferência resulte de mudança ou extinção de estabelecimento, e lhe cause prejuízo sério, o trabalhador(a) terá direito a resolver o contrato de trabalho.

3- Na situação prevista no número anterior, o trabalhador(a) terá direito a uma compensação, calculada nos termos legais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

1- Sempre que o interesse da empresa o exija e de acordo com os trâmites legais, a entidade patronal pode transferir temporariamente o trabalhador(a) para outro local de trabalho, desde que a transferência não lhe cause prejuízo sério.

2- A entidade patronal custeará o acréscimo de despesas de deslocação que resultem da transferência.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período semanal de trabalho

1- O período normal de trabalho será de oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

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

3- Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador(a) pode ser fixada a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de dois ou mais intervalos de descanso.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### Banco de horas

1- A entidade patronal pode, com o acordo escrito dos trabalhadores visados, instituir um banco de horas, para todos os trabalhadores ou para grupos de trabalhadores, que obedecerá aos princípios e regras que se indicam na presente cláusula.

2- Na definição do regime de banco de horas, a entidade empregadora procurará observar princípios de exequibilidade, boa-fé, equilíbrio e equidade.

3- O período normal de trabalho diário pode ser aumenta-

do até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais.

4- O banco de horas só pode ser utilizado até 180 horas anuais (ano civil).

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, pode ser feita através das seguintes modalidades:

a) Redução do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro;

d) Combinação de qualquer uma das modalidades anteriores.

6- A entidade patronal deve comunicar ao trabalhador(a) a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado.

7- A entidade patronal deve comunicar ao trabalhador(a) a compensação do trabalho em acréscimo e a modalidade da mesma com três dias úteis de antecedência.

8- Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á, conforme opção da entidade patronal, por pagamento da remuneração do tempo correspondente, de acordo com o acréscimo previsto na cláusula 14.<sup>a</sup>, número 2, da presente convenção, ou por redução do tempo de trabalho no decurso do primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

9- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

10- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora que não haja transportes públicos coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador(a), a entidade patronal garantirá transporte ou suportará as despesas de outro meio de transporte.

11- Ocorrendo a cessação do contrato por qualquer motivo, sem que tenha havido a compensação das horas de trabalho prestado em acréscimo, o trabalhador(a) tem direito a receber a remuneração do tempo correspondente, de acordo com o acréscimo previsto na cláusula 14.<sup>a</sup>, número 2, da presente convenção.

12- O descanso semanal obrigatório, o trabalho suplementar e a isenção de horário de trabalho não integram o banco de horas.

13- A entidade patronal pode aplicar o regime de banco de horas ao conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade, quando, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura tenha consentido na sua inclusão nesse regime.

14- Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade, o disposto no número anterior aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à indicada.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Limite de trabalho suplementar e trabalho noturno

1- O limite de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador será de 200 horas por ano.

2- O trabalho suplementar é pago nos termos da lei vigente, sendo os acréscimos legais majorados em 25 %.

3- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos do anexo II.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição base a cada trabalhador(a) deve ser efetuado até ao último dia de cada mês.

2- O pagamento da retribuição base será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

3- O pagamento da retribuição base será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias/Abono para falhas

1- Sempre que um trabalhador(a) execute serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, por um período não inferior a 30 dias, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador(a) poderá, porém, ser colocado em funções de diferente categoria, nos termos da lei.

3- Os empregadores que mantenham as funções caixas, cobradores ou controladores de caixas concedem um abono mensal para falhas equivalente a 2,5 % da remuneração mínima garantida desta convenção respeitante à categoria em que o trabalhador(a) se insere, a pagar independentemente da retribuição.

4- Não será devido abono para falhas se o trabalhador(a) não estiver obrigado a repor as falhas ou se o empregador transferir esse risco para um seguro.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, até dia 15 de dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição base mensal.

2- No caso de admissão do trabalhador(a), assim como cessação ou suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente por doença, o trabalhador(a) terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivamente prestado nesse ano.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

Os trabalhadores abrangidos por este CCT integrados em regime de turnos rotativos auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### a) Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O descanso semanal obrigatório, ressalvadas as situações de laboração contínua, é ao domingo.

2- O dia de descanso semanal complementar será em regra o sábado, mas, sempre que o interesse da empresa o justifique e com o acordo do trabalhador(a), poderá o mesmo não coincidir com esse dia.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios aqueles que, em cada momento, assim forem considerados pela legislação vigente, bem como o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

2- As empresas que à data de entrada em vigor desta convenção já tenham um uso de conceder a Terça-Feira de Carnaval como dia feriado manterão essa obrigação.

#### b) Férias

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados.

4- Caso os dias de descanso do trabalhador(a) coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

5- No ano da admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

6- O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador(a).

7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

8- A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará, nos locais de trabalho, até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

9- Salvo os casos previstos na lei, o direito a férias é irrenunciável, não podendo o trabalhador(a) substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

10- A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

11- Poderá a entidade patronal encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeitos de férias nos termos legais.

12- O período de férias só pode ser reduzido nos termos da lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3- A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior que o fixado nesta cláusula.

4- O subsídio de férias previsto nesta cláusula não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

5- Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, poderá o subsídio de férias ser pago em duodécimos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

A entidade patronal que, por sua culpa, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador(a), a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador(a) deixou de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador(a) gozar efetivamente as férias estipuladas neste contrato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador(a) tem direito a receber a retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas e respetivo subsídio, e ainda aos proporcionais de tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão, ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias, e da correspondente retribuição a que o trabalhador(a) tenha direito, não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

#### c) Faltas

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador(a) do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta.

3- Todas as faltas deverão ser participadas nos termos e prazos legais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes situações:

a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador(a) nos termos previstos na lei, ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

c) Dois dias seguidos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador(a), nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos previstos no presente acordo e na lei;

g) As motivadas pelo tempo estritamente necessário e com o limite de quatro horas por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada menor, pelo qual seja responsável;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente acordo;

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;

j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

2- A ausência, quando previsível, é comunicada à entidade patronal, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias, e, quando imprevisível, é comunicada logo que possível.

3- Caso pretenda, a entidade patronal poderá requerer documento justificativo de falta, que deverá ser apresentado nos cinco (5) dias úteis seguintes.

4- Apenas determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador(a) beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador(a) tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível aos membros do agregado familiar, nos termos da lei;

d) As autorizadas ou aprovadas, nessa condição, pela entidade patronal;

e) As previstas na alínea j) do número 1, quando excedam 30 dias por ano.

5- Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador(a) expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou pela prestação de trabalho compensatório de período equivalente à ausência.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, constituindo ainda infração disciplinar.

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.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas por motivos aptos a justificá-las, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infração disciplinar grave.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador(a) esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- Nesta matéria, as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente.

2- A cessação por iniciativa da entidade patronal, designa-

damente por despedimento coletivo, por despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação, obedece ao regime previsto na lei.

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

4- Verificando-se justa causa, o trabalhador(a) pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

5- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### a) Protecção da parentalidade

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais de parentalidade

Os direitos especiais de parentalidade são os que decorrem da lei.

#### b) Trabalho de menores

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O trabalho dos menores está sujeito ao regime que decorre da lei.

#### c) Trabalhadores-estudantes

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o que decorre da lei.

## CAPÍTULO IX

### Previdência, abono de família e regalias sociais

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- O subsídio de refeição será atribuído em espécie, por via da disponibilização de um sistema de refeitório, que servirá refeições aos trabalhadores que dele usufruam.

2- O disposto no número anterior apenas é aplicável aos trabalhadores cujo horário de trabalho seja coincidente com o horário de funcionamento do refeitório.

3- As empresas que, à data de entrada em vigor desta convenção já o pratiquem, poderão fazer depender o acesso ao sistema de refeitório do pagamento de um custo de participação na refeição.

4- Aos trabalhadores cujo horário de trabalho não seja coincidente com o horário de funcionamento do refeitório, ou que prestem trabalho em estabelecimento sem refeitório, será pago subsídio de alimentação equivalente ao que for praticado na empresa para o pessoal de laboração, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados, o qual poderá

ser concedido em dinheiro ou através de vales, senhas ou cartões de refeição.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Infração à disciplina

Considera-se infração disciplinar a violação pelo trabalhador(a) dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respetivos contratos individuais de trabalho e a lei.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1- O processo disciplinar deve iniciar-se até 60 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

2- O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador(a) através de nota de culpa, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados.

3- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

4- O trabalhador(a) pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a receção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de, após esse prazo, não ser considerada.

5- É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador(a) ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou potencialmente inúteis ou injustificadas.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador(a) se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;

b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais, ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;

c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

## CAPÍTULO XII

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável - Princípios gerais

1- O trabalhador(a) tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador(a).

3- Para a execução das medidas de saúde e segurança no trabalho, os empregadores e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação aplicável.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1- Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de segurança que a empresa considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador(a) responsável pelo equipamento a si distribuído.

2- O não acatamento das normas fixadas quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infração disciplinar.

## CAPÍTULO XIII

### Atividade sindical

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Atividade sindical**

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na atividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XIV

**Questões gerais e transitórias**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- A comissão paritária será composta por dois representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar, bem como a tentativa de resolução por conciliação de conflitos entre trabalhadores e empresas associados às entidades outorgantes e o desenvolvimento de estratégias com vista à implementação de boas práticas nas relações laborais do setor.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, que não terão, todavia, direito a voto.

4- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

5- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

6- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

7- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

8- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

9- A comissão paritária, em primeira convocatória, só funcionará com a totalidade dos seus membros.

10- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes.

11- Os casos que versem sobre matérias omissas ou de interpretação, deverão ser deliberadas por unanimidade e ser remetidas ao ministério competente pela área laboral para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

12- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 10 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias anteriores**

Salvo os casos especificamente previstos na lei, e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de caráter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT, salvo, neste último caso, se a retribuição global do trabalhador se mostrar superior ao mínimo convencional acrescido do valor da regalia e houver acordo escrito do trabalhador(a) na integração dessa regalia noutra componente retributiva.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Categorias profissionais - Disposição transitória**

1- Na hipótese de um trabalhador(a) possuir categoria profissional sem correspondência ao estabelecido na tabela do anexo I - A da presente convenção coletiva, poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma, ou, por acordo entre as partes, ser reclassificado na categoria profissional do anexo I cujo descritivo melhor se adegue às funções exercidas, sem diminuição do nível salarial.

2- É garantida ao trabalhador(a) que possuir categoria profissional sem correspondência ao estabelecido na tabela do anexo I-A da presente convenção coletiva, e que mantenha a categoria profissional como residual nos termos do número anterior, a atualização salarial sempre que a tabela de remunerações mínimas constante no anexo II da presente convenção for revista.

3- Para efeitos da atualização salarial prevista no número anterior, será considerado o valor percentual médio de atualização de todas as profissões/categorias profissionais constantes na tabela de remunerações mínimas constante no anexo II da presente convenção.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Prevalência de normas**

Com o presente contrato coletivo de trabalho considera-se revogado o anterior instrumento de regulamentação coletiva de trabalho celebrado entre as partes, e cuja última revisão global foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de setembro de 2004, com alterações posteriores às cláusulas de expressão pecuniária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de novembro de 2005, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de setembro de 2008.

ANEXO I

**Definição de funções**

Serviços administrativos:

*Analista de sistemas* - O trabalhador(a) que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Assistente administrativo(a)* - O trabalhador(a) de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

*Caixa* - O trabalhador(a) que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de contabilidade/técnico(a) de contas* - O trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação dos 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 da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços 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. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Chefe de departamento ou chefe de divisão* - O

trabalhador(a) que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do director(a) ou director(a) geral, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

*Chefe de secção* - O trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de trabalhadores de escritório for inferior a cinco.

*Chefe de serviços* - O trabalhador(a) que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

*Cobrador(a)* - O trabalhador(a) que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua serviços análogos relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Contínuo(a)* - O trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, podendo, eventualmente, fazer pequenos serviços externos.

*Controlador(a) de aplicação* - O trabalhador(a) que assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e atualiza ficheiros-mestre. Controla e verifica a qualidade e exatidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - O trabalhador(a) que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Dactilógrafo(a)* - O trabalhador(a) que predominantemente executa trabalhos dactilógrafos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Diretor(a)* - O trabalhador(a) que estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

*Diretor(a) geral* - O trabalhador(a) responsável perante o conselho de administração/gerência, ou seus representantes, pela coordenação e direcção da actividade das diferentes direcções da empresa.

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

*Esteno-dactilógrafo(a) em língua portuguesa* - O trabalhador(a) que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes,



utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (stencil), para a reprodução e textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Guarda* - O trabalhador(a) cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Inspetor(a) administrativo(a)* - O trabalhador(a) que tem como principal função a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Operador(a) de computador* - O trabalhador(a) que opera e controla o computador quer através de consola quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.) Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona *online* com a unidade central de processamento.

*Secretário(a) de direcção* - O trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Porteiro(a)* - O trabalhador(a) cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e outros serviços análogos, não podendo ser afastado da zona do seu posto de trabalho quando em exercício de funções.

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

*Técnico(a) administrativo(a)* - O trabalhador(a) responsável pela execução das actividades da unidade em que se encontra inserido, fornecendo apoio técnico/administrativo, mas não assumindo responsabilidades de supervisão.

*Telefonista/Rececionista* - O trabalhador(a) que, prestando serviço numa receção, opera comunicações telefónicas, estabelecendo as ligações e comutações necessárias; atende, identifica, informa e encaminha os visitantes e pode executar de forma acessória tarefas administrativas.

*Tesoureiro(a)* - O trabalhador(a) que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existên-

cias; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Trabalhador(a) de limpeza* - O trabalhador(a) que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

## ANEXO I-A

### Correspondência de categorias profissionais

A correspondência das categorias profissionais anteriores, na presente convenção coletiva, far-se-á de acordo com a tabela seguinte:

Categorias profissionais anteriores	Categorias profissionais atuais
*	Diretor(a) geral (nova)
Diretor de serviços administrativos	Diretor(a)
Chefe de escritório	Eliminado
Chefe de contabilidade	Chefe de contabilidade
Técnico(a) de contas	Técnico(a) de contas
Chefe de departamento	Chefe de departamento
Chefe de divisão	Chefe de divisão
Chefe de secção	Chefe de secção
Chefe de serviços	Chefe de serviços
Tesoureiro	Tesoureiro(a)
Guarda-livros	Eliminado
Ajudante de guarda-livros	Eliminado
Escriturário especializado	Técnico(a) administrativo(a)
Caixa	Caixa
Cobrador	Cobrador(a)
Escriturário	Assistente administrativo(a)
Estagiário	Eliminado
Inspetor administrativo	Inspetor(a) administrativo(a)
Chefe do centro de processamento e recolha de dados	Eliminado
Analista de sistemas	Analista de sistemas
Programador de computador	Programador(a) de computador
Secretário de direcção	Secretário(a) de direcção
Operador de computador	Operador(a) de computador
Controlador de aplicação	Controlador(a) de aplicação
Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras	Esteno-datilógrafo(a) em línguas estrangeiras

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esteno-dactilógrafo(a) em língua portuguesa
Operador mecanográfico	Eliminado
Perfurador-verificador	Eliminado
Operador de máquinas de contabilidade	Eliminado
Correspondente em línguas estrangeiras	Correspondente em línguas estrangeiras
Dactilógrafo	Dactilógrafo(a)
Telefonista	Telefonista/Rececionista
Contínuo (maior de 21 anos)	Contínuo(a) de 1. <sup>a</sup>
Contínuo (menor de 21 anos)	Contínuo(a) de 2. <sup>a</sup>
Porteiro	Porteiro(a)
Guarda	Guarda
Paquete	Eliminado
Servente de limpeza	Trabalhador(a) de limpeza

## ANEXO II

**Tabela salarial - vigora com efeitos desde 1 de janeiro de 2018**

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
I	Diretor(a) geral	1 200,00
II	Diretor(a)	1 045,00
III	Analista de sistemas Chefe de contabilidade Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Inspetor(a) administrativo(a) Técnico(a) de contas Tesoureiro	977,00
IV	Chefe de secção Programador(a) de computador	923,00
V	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Técnico(a) administrativo(a)	858,00
VI	Assistente administrativo(a) de 1. <sup>a</sup> Caixa Controlador(a) de aplicação Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de computador	804,00
VII	Assistente administrativo(a) de 2. <sup>a</sup> Cobrador(a) de 1. <sup>a</sup>	755,00

VII	Esteno-dactilógrafo(a) em língua portuguesa Telefonista/Rececionista de 1. <sup>a</sup>	755,00
VIII	Assistente administrativo(a) de 3. <sup>a</sup> Cobrador(a) de 2. <sup>a</sup> Telefonista/Rececionista de 2. <sup>a</sup>	711,00
IX	Contínuo(a) de 1. <sup>a</sup> Dactilógrafo(a) Guarda Porteiro(a)	600,00
X	Contínuo(a) de 2. <sup>a</sup> Trabalhador(a) de limpeza	585,00

Mem Martins, 18 de dezembro de 2017.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Alice Gomes Chaves*, na qualidade de mandatária.

*César Sá Esteves*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (administrativos):

*José Augusto Santos*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de janeiro de 2018, a fl. 44 do livro n.º 12, com o n.º 10/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Independente da Banca e outro - Revisão global**

## TÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito geográfico**

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo aplica-se à 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua actividade no sector financeiro (CAE principal 64921-R3 e CAE secundário 77110-R3), bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato

Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e no Sindicato Independente da Banca, doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 105 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice (ou invalidez presumível), quando se encontravam ao serviço da empresa, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses.

3- Findos os aludidos períodos de vigência, o acordo renova-se por iguais períodos de 24 e 12 meses, respectivamente, salvo se alguma das partes o fizer cessar por comunicação dirigida à outra com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do termo do período inicial ou de qualquer renovação, caso em que cessa a sua vigência no termo do período inicial ou da renovação que se encontre em curso.

4- Em caso de renovação nos termos do número anterior, a tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, apenas se manterão em vigor, para além do disposto na lei, as cláusulas relativas à retribuição mensal efectiva.

## TÍTULO II

### **Relações entre as partes outorgantes**

#### CAPÍTULO I

##### **Disposições gerais**

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Execução do acordo**

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Interpretação e integração do acordo**

1- É criada uma comissão com competência para interpre-

tar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por três elementos, sendo um nomeado pela FESIBA - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca (SNQTB - Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e SIB - Sindicato Independente da Banca), outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, nomeado unanimemente pelos outros dois.

3- Cada parte designa um elemento suplente, que substituirá o respectivo elemento efectivo nas suas faltas ou impedimentos.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

6- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de uma das partes deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de sessenta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Conflitos relativos às relações individuais de trabalho**

A empresa e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

## CAPÍTULO I

### **Actividade sindical**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Exercício da actividade sindical**

Os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1- A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o va-

lor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, a empresa deve enviar, em suporte informático, ao sindicato respectivo, os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a empresa.

5- As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

### TÍTULO III

## Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### SECÇÃO I

##### Admissão e processo individual

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições e critérios de admissão

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão na empresa.

2- Por acordo entre a empresa e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados tempos de serviço prestado a outras instituições de crédito ou sociedades financeiras.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

### SECÇÃO II

#### Modalidades de contrato

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A empresa deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo, salvo se os trabalhadores só consentirem no referido envio aos sindicatos onde se encontram filiados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, as funções de gestão, de coordenação, e respectivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas, salvo acordo em contrário, a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

### SECÇÃO III

#### Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

a) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

b) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.<sup>a</sup>;

b) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.<sup>a</sup> deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

### CAPÍTULO II

#### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Estatuto profissional

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Enquadramento nos grupos**

- 1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:
  - a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas ou de responsabilidade;
  - b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais e técnicas;
  - c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções operacionais e administrativas.
- 2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.
- 3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Promoções**

As promoções ao nível superior devem pautar-se por critérios objectivos e transparentes que tenham em consideração, entre outros, a avaliação de desempenho, o tempo de experiência na função e na empresa, e a situação económica e financeira da empresa.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Regulamentação interna do estatuto profissional**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>, a empresa pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Estágio de acesso a nova categoria**

- 1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.
- 2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.
- 3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.
- 4- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Exercício de funções**

- 1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.
- 2- Nos termos da lei, a actividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Exercício temporário de funções de nível superior**

- 1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.
- 2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.
- 4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho**

- 1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pela empresa.
- 2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

**Local de trabalho e transferências**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Local de trabalho e mobilidade geográfica**

- 1- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.
- 2- Estando em causa o exercício de funções comerciais, a empresa e o trabalhador podem acordar que o local de trabalho abrange mais do que um distrito.
- 3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode transferir o trabalhador para:
  - a) outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;
  - b) qualquer outra localidade, mesmo fora do concelho onde trabalha ou reside, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação

da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa.

4- Fora dos casos acima previstos, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- Para os efeitos previstos no número 3, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

6- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, que resolva o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

7- Nos casos previstos nos números 3, alínea *b)*, e 4, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

8- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

9- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 3, alínea *b)*, e 4, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

*a)* O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

*b)* Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na lei para as deslocações, em viatura própria, dos trabalhadores em funções públicas, aplicado:

*i)* ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

*ii)* aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

*c)* Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplica o disposto nas alíneas *a)* e *b)* anteriores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto nos números seguintes e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em ter-

mos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

*a)* O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

*b)* O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

*c)* A empresa e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

*d)* No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.<sup>a</sup>

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado, dentro dos seguintes condicionalismos:

*a)* O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

*b)* O aumento do número de horas semanais poderá efectuar-se através de dias completos, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, verificadas situações de carácter excepcional;

*c)* A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode não ser observada;

*d)* A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência, ou ainda por pagamento em dinheiro ou por ambas as modalidades;

*e)* A faculdade prevista no presente número poderá ser utilizada por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de três dias, salvo em situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode não ser observada;

*f)* As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas de acordo com o valor da retribuição horária;

*g)* O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o regime previsto nas alíneas anteriores;

*h)* O disposto nas alíneas anteriores não prejudica o gozo dos intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.<sup>a</sup>

4- A empresa pode pôr termo aos regimes previstos nos números anteriores, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de

trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Intervalos de descanso**

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

SECÇÃO III

**Tempo de trabalho e adaptabilidade**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1- O horário de trabalho é fixado pela empresa, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho**

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de

horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula anterior, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho flexíveis**

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a prestação dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Actividades com horários de trabalho especiais**

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços por telefone, videoconferência ou internet; (iii) os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa; (iv) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

b) Outros serviços distintos dos referidos na alínea anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.



3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.<sup>a</sup> não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a Empresa e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 39.<sup>a</sup>

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.<sup>a</sup> a 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado na empresa é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o

número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela empresa ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

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

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

## SECÇÃO IV

### Descanso semanal, férias e feriados

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo ou em contrato individual de trabalho, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos no número 1 da cláusula 35.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Regime de prestação de trabalho normal ao sábado**

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado ou não coincidir com a totalidade do sábado, nos seguintes casos:

- a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;
- b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;
- c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- Nos casos previstos no número anterior, o descanso complementar é gozado na segunda-feira seguinte.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Feriados**

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

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

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

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Férias seguidas ou interpoladas**

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, quinze dias do período de férias.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias**

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da empresa um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou ao contrato que cesse no ano subsequente ao da admissão, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à empresa.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 45.<sup>a</sup>

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder ou requerer a verificação das situações de impedimento, nos termos previstos na lei.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula seguinte, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>

## SECÇÃO V

### Faltas

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

*c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

*d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*e)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

*f)* As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

*g)* As dadas, nos termos da lei e deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

*h)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

*i)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

*j)* As que por lei forem como tal qualificadas;

*k)* As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalha-

dor pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea d) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea h), nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

c) As previstas na alínea j) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

## SECÇÃO VI

### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.<sup>a</sup>

## SECÇÃO VII

### Regimes especiais

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regalias do trabalhador estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a empresa pode participar os mesmos.

3- A empresa pode, nomeadamente quando a área da formação seja coincidente, afim ou relevante para a actividade desempenhada, conceder aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- Quando o subsídio de estudo seja devido ou concedido pela empresa, o mesmo será pago de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, 50 % das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

## CAPÍTULO III

### Retribuição e outras prestações patrimoniais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efectiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo Rm a retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Cálculo dos acréscimos remuneratórios**

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho nocturno**

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.<sup>a</sup> do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.<sup>a</sup> hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %.

ii) 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %.

b) Nocturno:

i) 1.<sup>a</sup> hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %.

ii) 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 67.<sup>a</sup>

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo:

$R_{hn}$  = valor da retribuição da hora normal e

$T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:  $2,5 \times R_{hn} \times T$  sendo  $R_{hn}$  = valor da retribuição da hora normal e  $T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

4- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

5- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores aufram a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

6- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Deslocações**

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço e que incorram em despesas por conta da empresa têm direito a ser reembolsados, contra apresentação dos respectivos documentos justificativos, nos termos definidos pela empresa e em vigor em cada momento.

2- Nas deslocações para fora do local de trabalho contratualmente definido, os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

3- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

4- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Prémio de final de carreira**

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou velhice, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efectiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na cláusula 96.<sup>a</sup>, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado.

**CAPÍTULO IV**

**Vicissitudes do contrato**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Cedência ocasional de trabalhadores**

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Transferência reversível com modificação do empregador**

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adoptado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra empresa nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova entidade empregadora implica o regresso do trabalhador à entidade empregadora de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos

da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento,



juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respectivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 74.<sup>a</sup>

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- A empresa, directamente ou através de instrutor que te-

nha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 81.<sup>a</sup>

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 81.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Consequência da nulidade das sanções**

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

## **TÍTULO IV**

### **Formação profissional e higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais em matéria de formação profissional**

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 68.<sup>a</sup> é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### **Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho**

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Medicina do trabalho**

1- A empresa deverá dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

## **TÍTULO V**

### **Benefícios sociais**

#### **CAPÍTULO I**

### **Segurança Social**

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **Segurança Social**

Todos os trabalhadores da empresa estão abrangidos pelo regime geral da Segurança Social.

#### **CAPÍTULO II**

### **Benefícios sociais complementares**

#### **SECÇÃO I**

#### **Subsídios**

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Subsídio infantil**

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que ingressar no ensino oficial.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores beneficiarem da atribuição do subsídio infantil previsto (ou idêntico ao previsto) no anexo II, o mesmo é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Subsídio de estudo**

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da empresa da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

**SECÇÃO II**

**Assistência médica**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Enquadramento**

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os serviços de assistência médico-social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 92.<sup>a</sup> e 93.<sup>a</sup>, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Beneficiários**

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice (invalidez presumível) quando se encontravam ao serviço da empresa e respectivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Para efeitos do disposto nos anteriores, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respectivos regulamentos.

6- São também beneficiários dos SAMS os ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por protocolos de adesão celebrados entre a empresa e os sindicatos subscritores do presente acordo.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Contribuições a cargo da empresa**

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da empresa constam do anexo III.

2- As contribuições referidas no número anterior são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se

a partir do mês subsequente ao da publicação do presente acordo.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas**

1- As contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou velhice (invalidez presumível): a verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença ou pensão que auferam da Segurança Social;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 92.<sup>a</sup> que estaria a cargo da entidade empregadora.

2- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Entrega de contribuições, prazos e controlo**

A empresa remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 da cláusula 92.<sup>a</sup> e no número 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO III

#### **Parentalidade**

##### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de parentalidade legal em vigor.

### TÍTULO VIII

#### **Disposições transitórias**

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Prémio de antiguidade**

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.<sup>a</sup> do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de maio de 2011.

### TÍTULO IX

#### **Disposições finais**

##### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Âmbito de aplicação**

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação de anteriores versões do acordo colectivo de trabalho do sector bancário, nomeadamente aquele cujo último texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, que deixará de ser aplicável aos trabalhadores da empresa a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

##### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Aplicação no tempo**

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup> quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

##### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Manutenção dos direitos adquiridos**

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

##### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Envio de documentos, mapas e registos**

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

##### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Reembolsos**

O trabalhador deve devolver à empresa o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre

que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

## ANEXO I

**Categorias e respectivos níveis mínimos**

Grupo	Subgrupo	Grupo funcional	Categorias	Nível
Grupo A	A1	Direcção	Director	13
	A2	Serviços	Responsável de serviços	9
Grupo B	B1	Operacional	Gestor de clientes	7
	B2	Técnico	Técnico especialista	8
Grupo C	C1	Operacional	Técnico	7
			Administrativo operacional	6
	C2	Administrativo	Técnico	7
			Administrativo	6

**Categorias profissionais do grupo A****Sub grupo A1 - Área directiva**

*Directores* - Reportando ao presidente executivo, tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

**Categorias profissionais do grupo A****Sub grupo A2 - Área serviços**

*Responsáveis de serviço* - Reportando a um director tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora, na esfera dos serviços pelos quais são responsáveis; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do comité executivo; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes. Quando em representação da entidade empregadora, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

**Categorias profissionais do grupo B****Sub grupo B1 - Área comercial**

*Gestor de cliente* - Reportando ao diretor responsável pela área comercial, exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as entidades que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma promover e vender os produtos e serviços da empresa. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efectuar prospecções de mercado.

**Categorias profissionais do grupo B****Sub grupo B1 - Área técnica**

*Técnico especialista* - Reportando ao responsável do serviço respectivo e podendo supervisionar outros técnicos, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

**Categorias profissionais do grupo C****Sub grupo C1 - Área operacional**

*Técnico* - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

*Administrativo operacional* - Aplica os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos operacionais em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

**Categorias profissionais do grupo C****Sub grupo C2 - Área administrativa**

*Técnico* - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

*Administrativo* - Aplica os seus conhecimentos e experiência à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos administrativos em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

## ANEXO II

**Níveis de retribuição e outros valores pecuniários**

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 2):
- a) Grupos A e B - 861,58 euros;

b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Retribuição base (em euros)
	A partir de 1 de janeiro de 2017
18	2 764,11
17	2 499,36
16	2 325,32
15	2 142,23
14	1 955,11
13	1 774,42
12	1 624,95
11	1 496,83
10	1 338,82
9	1 228,32
8	1 112,74
7	1 029,74
6	973,69
5	861,58
4	747,88
3	650,18
2	573,32
1	557,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.ª, números 3 e 4): 19,52 €.

4- Diuturnidades (cláusula 70.ª): 41,42 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.ª, número 1): 9,17 €.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.ª, número 2): 149 960,49 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.ª, número 2): 149 960,49 €.

8- Subsídio infantil (cláusula 88.ª, número 1): 25,45 €.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.ª, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,29 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 39,99 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 49,69 €;

d) Ensino secundário - 60,35 €;

e) Ensino superior - 69,14 €.

### ANEXO III

#### Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no activo	126,76
Por cada reformado	87,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	37,93

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 5 de janeiro de 2018.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

*Pedro Miguel Ribas Fontes Guimarães*, na qualidade de mandatário.

*Sandra Isabel Teixeira Campos*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, na qualidade de presidente da direção.

*Paulo Jorge Marques Carreira*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, na qualidade de presidente da direção.

*António Júlio Borges Gouveia Amaral*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 16 de janeiro de 2018, a fl. 44 do livro n.º 12, com o n.º 11/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Acordo de empresa entre a Escala Vila Franca - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro

##### Preâmbulo

I- *Introdução* - Na sequência da entrada em vigor do diploma legal que estabeleceu o regime legal da carreira médica nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, o Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, foi encetado o processo de negociação coletiva pelos representantes do Sindicato Independente dos Médicos - SIM e do Sindicato dos Médicos da Zona Sul, junto da Escala Vila Franca - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA, tendo por escopo a celebração de um acordo de empresa (adiante, AE), destinado a ser aplicado numa parceria empresarial público-privado inserida no Serviço Nacional de Saúde (adiante, SNS).

II- *Conteúdo do AE* - Os sindicatos médicos manifestaram as suas preocupações decorrentes da convicção da necessidade de abranger e consolidar a transversalidade dos conceitos, conteúdos regulatórios, configurações profissionais e procedimentos previstos no âmbito do regime legal da carreira especial médica em vigor, no âmbito de todo o SNS. Na senda de tal desiderato, contempla-se, no texto do clausulado

do AE, o núcleo essencial das normas que aí regulam o exercício das funções médicas.

Mais acordam as partes contraentes em incluir, em sete anexos do AE, o clausulado das seguintes matérias:

- I) Modelo de declaração de não incompatibilidade;
- II) Modelos transitório experimental e comum de recrutamento e seleção;
- III) Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico;
- IV) Posições remuneratórias;
- V) Modelos transitório experimental e comum de avaliação do desempenho;
- VI) Níveis remuneratórios;
- VII) Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve.

III- *Formação e responsabilidade civil profissional* - A entidade empregadora e os sindicatos médicos reconhecem a especial relevância da formação contínua dos trabalhadores médicos, pelo que acordam em dedicar-se ao estudo, no futuro próximo, de modalidades de atribuição às atividades de formação e desenvolvimento técnico e científico específicas da carreira médica de uma percentagem mínima calculada tendo como referência o valor anual da rubrica das remunerações base pagas aos trabalhadores médicos, sendo que, atualmente, o investimento para a formação contínua dos trabalhadores médicos suportado pela entidade empregadora é extraído da verba do orçamento anual dedicado a todos os grupos profissionais, com tal finalidade.

A entidade empregadora e os sindicatos médicos declararam-se ainda empenhados em estudar a inclusão de benefícios a conceder aos trabalhadores médicos, nomeadamente a subscrição de seguros de responsabilidade civil profissional.

IV- *Conclusão* - As partes outorgantes reconhecem o esforço mútuo desenvolvido no processo negocial e congratulam-se pela existência de consenso nas matérias consideradas essenciais constantes do AE e seus sete anexos.

Entre:

A entidade empregadora outorgante da presente convenção e as associações sindicais representativas dos trabalhadores médicos outorgantes, é celebrado o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que compreende os seus sete anexos, nos seguintes termos:

## I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se aos trabalhadores médicos filiados nas associações sindicais outorgantes vinculados por contrato individual de trabalho (adiante, abreviadamente, designados por trabalhadores médicos), que exercem funções na Escala Vila Franca - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA (adiante, abreviadamente, designada por entidade empregadora), no concelho de Vila Franca de Xira.

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 120 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1- O AE, que compreende os seus sete anexos, entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois 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.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de 18 meses.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

6- Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

## II

### Carreira profissional e definição de funções

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Perfil profissional

1- Considera-se trabalhador médico o profissional legalmente habilitado, portador de cédula profissional, para o exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2- A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

3- O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Integração na carreira médica**

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo AE são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira aplicável aos médicos nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**Aquisição e utilização do grau**

1- O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2- O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3- Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira médica que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior são providos na categoria de assistente graduado.

4- No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Atividade privada e incompatibilidades**

1- Nos termos do número 3 da base XXXI da Lei de Bases da Saúde, 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 que constitui o anexo I do AE.

2- A acumulação com outras funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o SNS qualquer responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

3- A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

- a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
- b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
- c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5- São consideradas atividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção no âmbito da entidade empregadora, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau, sem prejuízo de se estabelecer diferentemente, por acordo escrito, entre a entidade empregadora e o trabalhador médico.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Áreas de exercício profissional**

1- A carreira médica organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se desde já a área de medicina hospitalar.

2- A área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Área hospitalar**

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;



- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
- e) Participar em projetos de investigação científica;
- f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- g) Desempenhar funções docentes;
- h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
- i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
- j) Participar em júris de concurso;
- k) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
- e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Exercer, quando nomeado, cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- e) Substituir, quando designado, o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Independência das funções de gestão**

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 4.<sup>a</sup> e 5.<sup>a</sup> é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração da entidade empregadora.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Subordinação**

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direção próprios do empregador, incluindo o poder disciplinar, são da competência do órgão de administração da entidade empregadora e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O órgão de administração pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nome-

adamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3- O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnica e científica atribuídas por lei, nem o nexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **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, cédula profissional atualizada, 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 pela direção 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 à entidade empregadora, 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.<sup>a</sup>

#### **Recrutamento**

1- O recrutamento para os postos de trabalho no âmbito da carreira médica regulada pelo AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante processo de seleção.

2- O processo de seleção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração da entidade empregadora, com respeito pelas regras previstas no anexo II do AE e nas demais normas legais aplicáveis, dos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não discriminação.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **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 sé-

nior, são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Reconhecimento de graus e categorias**

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, ou ao abrigo da respetiva conversão, operada nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no AE.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**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 180 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 para contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e para contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6- Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para a frequência de formação médica especializada, com a entidade empregadora.

7- Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização.

8- Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

IV

**Direitos, deveres e garantias das partes**

A) Disposições gerais

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**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, eficácia e eficiência bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade empregadora**

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;

b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores médicos nos termos da lei e do AE, afetando para o efeito os recursos financeiros necessários;

e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;

f) Não se opor nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador médico uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;

j) Fornecer ao trabalhador médico a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;

l) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em

tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número 2;

*m)* Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea *l)* do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da entidade empregadora ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do CT.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador médico

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

*a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

*c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;

*d)* Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

*e)* Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;

*f)* Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;

*g)* Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;

*h)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

*i)* Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;

*j)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores;

*k)* Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;

*l)* Manter devidamente atualizada a respetiva cédula profissional;

*m)* Em geral, cumprir e fazer 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, 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 pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

*a)* Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;

*b)* Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;

*c)* Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;

*d)* Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;

*e)* Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;

*f)* Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;

*g)* Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### 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 companheiros;

*d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

*e)* Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

*f)* Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no AE ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;

*g)* Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;

*h)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médi-

co, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores médicos.

#### B) Formação profissional

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### 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 no AE ou na lei, bem como a autorizada pela entidade empregadora, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.

4- A formação dos trabalhadores integrados na carreira médica assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

5- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

6- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.

7- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### 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 apresentar aos sindicatos médicos o plano anual de formação respeitante aos trabalhadores médicos até ao final do primeiro trimestre de cada ano para que aqueles, querendo, se pronunciem no prazo de um mês após a respetiva receção.

3- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores médicos com contrato sem termo, bem como dos que estejam vinculados à entidade empregadora por período superior a 18 meses, ininterrupto.

4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado nos últimos dois anos, salvo se a formação não tiver sido ministrada por motivos imputáveis ao trabalhador.

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos

1- Os trabalhadores médicos que por sua iniciativa frequentem cursos, ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias e deve ser concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador médico.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número anterior por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

5- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- A faculdade referida nos números anteriores deve observar os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidade dos trabalhadores médicos.

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tido em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

V

**Prestação de trabalho**

A) Disposições gerais

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Poder de direção**

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Funções desempenhadas**

1- O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas no AE.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da sua especialidade médica.

3- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções afins exigir especiais qualificações, direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 horas anuais.

5- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador médico, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6- A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 2 confere ao trabalhador médico o direito de auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontre previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Normas de organização e disciplina do trabalho médico**

As normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico constam do anexo III do AE.

B) Local de trabalho

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Noção e âmbito**

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

2- O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento da entidade empregadora situado no mesmo concelho.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Considera-se compreendido no período normal de trabalho como tempo de trabalho efetivo o tempo despendido pelo trabalhador médico nas deslocações previstas no número 3.

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

C) Tempo de trabalho

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho é de oito horas diárias e de 40 horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos números seguintes.

2- O trabalho prestado em serviço de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, é organizado de segunda-feira a domingo.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho semanal pode ser organizado de segunda-feira a sábado, mediante a prévia celebração de um acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, pelo prazo mínimo de um ano, destinado a permitir o desenvolvimento de atividade médica não programada com a finalidade única de garantir o acompanhamento do doente internado, com registo da observação, incluindo a concessão da alta clínica.

4- O acordo de organização do período normal de trabalho previsto no número anterior deve garantir um dia de descanso semanal complementar e um acréscimo remuneratório não inferior a 10 % da remuneração base auferida pelo trabalhador médico.

5- Sem prejuízo do disposto no número 1, o trabalhador médico pode, com vista a satisfazer a mesma finalidade prevista no número 3, ocasionalmente, disponibilizar-se para que o período normal de trabalho semanal inclua o dia de sábado, caso em que goza da garantia de um dia de descanso semanal complementar e de um acréscimo remuneratório não inferior a 50 % do valor-hora devido pela prestação de trabalho normal em período equivalente.

6- Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

7- 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 31.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1- Cabe 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 consulta do trabalhador médico.

2- As modalidades de organização temporal de trabalho, são as seguintes:

- a) Horário específico;
- b) Horário fixo;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Jornada contínua;
- f) Isenção de horário;
- g) Horário a tempo parcial.

3- As modalidades previstas nas alíneas a) a e) do número anterior podem ser adotadas apenas para alguns dias de trabalho da semana.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1- No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de 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 33.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores médicos, gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às atividades assistenciais e está sujeita às seguintes regras:

a) A prestação de trabalho deve ser efetuada em dois períodos de presença obrigatória coincidentes com o período de duração das plataformas de horário fixo vigentes no serviço;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 10 horas de trabalho.

3- O cumprimento da duração do trabalho é aferido ao mês.

4- No final de cada período de aferição 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 um período igual à duração média diária do trabalho.

5- 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, até ao limite da respetiva duração média diária do trabalho.

6- Para efeitos da presente cláusula, a duração média do trabalho é de oito horas diárias e de 40 horas semanais.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele que, embora mantendo

inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os horários de trabalho nas modalidades de horário fixo ou de horário flexível podem ser organizados nos termos do número 1.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### 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 em 45 minutos.

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

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

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

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

d) 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;

e) Trabalhador-estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Por escrito, o trabalhador médico e a entidade empregadora podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

a) Cargos de direção e chefia e de coordenação;

b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;

c) Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

2- 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 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que correspon-

de a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

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

3- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

2- 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.

3- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de 24 horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido, no período diário de trabalho 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.

4- A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as oito horas do dia seguinte.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **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 de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo necessário.

6- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 200 horas.

7- Para os trabalhadores médicos a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho a tempo parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 200 horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **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 de tempo inferior a 24 horas.

2- No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções nos regimes presencial, de prevenção ou de chamada.

3- O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos com as competências técnicas adequadas.

4- O regime de trabalho correspondente a 40 horas de trabalho semanal implica a prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num período de referência de oito semanas, sendo pago o trabalho suplementar que exceda as 144 horas do período normal de trabalho, relativamente ao referido período de aferição.

5- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até seis horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

6- Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perfaçam 55 anos de idade, se declararem essa vontade, são dispensados do trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

7- A organização do trabalho no serviço de urgência é objeto de desenvolvimento no anexo III, atinente às normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Regimes de prevenção e de chamada**

1- Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho de um ato médico assistencial de urgência.

2- Regime de chamada é aquele em que os trabalhadores

médicos, encontrando-se em período de descanso, se comprometem a comparecer nas instalações da entidade empregadora para a realização de um ato médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade.

3- Qualquer dos regimes previstos na presente cláusula deve ser objeto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, dirigida à entidade empregadora, a qual produz efeitos no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação.

## VI

### Remuneração

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Posições remuneratórias

1- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo IV do AE.

2- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

3- A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta o sistema de avaliação do desempenho, nos termos do anexo V do AE.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Suplementos remuneratórios

1- Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhadores médicos pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho do pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde nas seguintes modalidades:

- a) Prevenção;
- b) Chamada;
- c) Trabalho nos serviços de urgência, externa e interna;
- d) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

2- A entidade empregadora pode atribuir outros suplementos para além dos referidos no número anterior se tal se revelar necessário no âmbito do desempenho da atividade dos trabalhadores médicos.

3- Os suplementos remuneratórios referidos nos números 1 e 2 estão excluídos do conceito de remuneração para os efeitos previstos na alínea d) da cláusula 21.<sup>a</sup> do presente acordo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Refeição e subsídio de refeição

1- Sempre que exista confeção própria de refeições, ou se adquiram refeições confeccionadas por terceiros, é garantida

uma refeição em espécie aos trabalhadores, em cada jornada de trabalho.

2- Quando seja inviável a garantia de refeição em espécie, ou caso o trabalhador médico não pretenda usufruir da mesma, a entidade empregadora processará um subsídio diário de refeição no valor de 4,27 €.

3- O trabalhador médico que prestar trabalho no período noturno tem direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ligeira ou a uma senha para utilização em máquina de *ven-ding*, no dia da prestação de trabalho.

4- O trabalhador médico 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 2.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1- O trabalhador médico que, por motivos de serviço, se desloque para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho tem direito ao abono de ajudas de custo e transporte, nos termos dos números seguintes.

2- São assumidos pela entidade empregadora os custos totais do alojamento e os custos do jantar (até 15 € por refeição)

3- As despesas de transporte são pagas pela entidade empregadora nas seguintes condições:

a) Reembolso do preço da viagem em transportes coletivos (em classe turística/económica) mediante a apresentação dos documentos comprovativos da despesa;

b) Pagamento por quilómetro, de acordo com o regime legal em vigor, quando for utilizada a viatura do trabalhador médico, o que só deve ocorrer em situações excecionais e em caso de comprovado interesse da entidade empregadora, mediante acordo prévio entre ambos.

4- Quando solicitado previamente, pelo trabalhador médico, a entidade empregadora adianta os montantes previsivelmente necessários para fazer face às despesas das deslocações nos termos dos números anteriores, devendo o trabalhador médico prestar contas até ao segundo dia útil após o regresso.

5- Para além do previsto nos números anteriores, a entidade empregadora deve reembolsar o trabalhador médico das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão no mesmo prazo previsto no número anterior.

## VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### 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, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

## VII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regime de transição

1- Os trabalhadores médicos que, à data da entrada em vigor do AE, se encontrem vinculados à entidade empregadora, por contrato individual de trabalho, transitam para as categorias constantes do AE, nos termos e condições estabelecidas nos números seguintes.

2- A transição faz-se em função da categoria profissional que, de acordo com o perfil descritivo, corresponda ao objeto do contrato.

3- Para efeitos do número anterior, entende-se por objeto do contrato a atividade para que o trabalhador médico foi contratado.

4- Da transição não podem resultar a diminuição da retribuição e de outras regalias que venham sendo atribuídas ao trabalhador médico com caráter regular e permanente nem a atribuição de retribuição e regalias inferiores às correspondentes aos mínimos legais e convencionais da categoria para que deva transitar.

5- A transição nos termos dos números anteriores é comunicada, por escrito, ao trabalhador médico, presumindo-se a sua aceitação, quando não se opuser, por escrito, no prazo de 21 dias, a contar da data do respetivo conhecimento.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes do AE obrigam-se a constituir

uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por quatro elementos nomeados pela entidade empregadora e quatro elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

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 das associações sindicais outorgantes, 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 49.<sup>a</sup>

##### Comissão arbitral

1- As partes outorgantes 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.

3- O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do AE.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Níveis remuneratórios

1- Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, constam do anexo VI do AE.

2- Os montantes remuneratórios identificados no anexo VI são atualizados, anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores que exercem funções públicas.

3- A presente cláusula entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Serviços mínimos

O acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve constam do anexo VII do AE.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Escolha de convenção coletiva**

O trabalhador médico que não seja filiado em qualquer uma das associações sindicais outorgantes do AE pode declarar a sua vontade de que este lhe seja aplicável pela entidade empregadora, mediante a apresentação de comprovativo de que pagou a qualquer uma daquelas 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.

Vila Franca de Xira, 20 de dezembro de 2017.

Pela entidade empregadora, os seus mandatários:

*Pedro Jorge Esteves Bastos.*

*Maria João Rocha de Macedo Pereira Germano.*

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Independente dos Médicos, os seus mandatários:

*Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha.*

*Armindo Miguel de Jesus e Sousa de Araújo Ribeiro.*

*Carlos Manuel Carvalho Santos.*

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul, os seus mandatários:

*João Gama Marques Proença.*

*Lancie António de Sousa.*

ANEXO I

**Modelo de declaração de não incompatibilidade**

« \_\_\_\_\_ (nome completo, n.º de C.P. e categoria profissional), na qualidade de filiado/a num dos sindicatos dos Médicos a quem se aplica por este facto o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup> número 1 do acordo de empresa celebrado entre estes sindicatos e a Escala Vila Franca - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada, com caráter 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 SNS, nomeadamente neste Hospital de Vila Franca de Xira.

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida no caso de ocorrência superveniente de conflito.

\_\_\_\_\_ (local), \_\_\_\_ (dia) de \_\_\_\_\_ (mês) de \_\_\_\_ (ano)

\_\_\_\_\_  
(assinatura)»

ANEXO II

**Modelos transitório experimental e comum de recrutamento e seleção**

O presente anexo constitui o desenvolvimento da cláusula 14.<sup>a</sup>, número 2 do AE, sendo composto por duas partes distintas. A primeira contém o regime comum da tramitação do procedimento concursal de recrutamento e seleção para os postos de trabalho da carreira médica, e é identificada pela letra (A); a segunda, contém o regime transitório com o mesmo objeto, e é identificada pela letra (B).

O regime transitório vigora durante o período inicial de vigência do AE e durante a sua prevista primeira prorrogação, findo o qual está em vigor o regime comum, se outra coisa não for acordada pelas partes outorgantes.

Assim:

PARTE (A)

CAPÍTULO I

**Objeto, âmbito, vigência, sobre vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Objeto e âmbito**

A parte (A) constitui o desenvolvimento da cláusula 14.<sup>a</sup>, número 2, do AE, que regulamenta a tramitação comum a que obedece o processo de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, sobre vigência, denúncia e revisão**

A parte (A) entra em vigor nos termos previstos na cláusula 2.<sup>a</sup>, do AE, sem prejuízo da aplicação de um regime transitório previsto na parte (B) deste anexo, durante o período inicial de vigência do AE de dois anos e durante o período da sua primeira prorrogação por igual tempo, findos os quais está em vigor o regime comum previsto nesta parte (A), se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes outorgantes.

CAPÍTULO II

**Disposições gerais**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Definições**

Para os efeitos do presente anexo, entende-se por:

a) «Recrutamento», o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal da entidade empregadora ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;

b) «Procedimento concursal», o conjunto de operações

que visa a ocupação de postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das atividades e à prossecução dos objetivos de órgãos ou serviços;

c) «Seleção de pessoal», o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

d) «Métodos de seleção», as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Procedimento concursal comum**

O procedimento concursal comum destina-se ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Competência**

A abertura do procedimento concursal é da competência da entidade empregadora.

### CAPÍTULO III

#### **Tramitação do procedimento concursal**

#### SECÇÃO I

##### **Publicitação do procedimento**

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Publicitação do procedimento**

1- A abertura do procedimento concursal é obrigatoriamente tornada pública pelos seguintes meios:

a) Na página eletrónica da entidade empregadora, por publicação integral;

b) Em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação na página eletrónica da entidade empregadora.

2- A entidade responsável pela realização do procedimento pode ainda proceder à publicitação através de outros meios de divulgação.

3- A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do ato que autoriza o procedimento e da entidade que o realiza;

b) Identificação do tipo de concurso, prazo de validade, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar e da respetiva modalidade da relação jurídica de emprego a constituir;

c) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;

d) Caracterização dos postos de trabalho, tendo em conta a atribuição, competência ou atividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria;

e) Nível habilitacional exigido;

f) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;

g) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;

h) Forma e prazo de apresentação da candidatura;

i) Local e endereço postal ou eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

j) Métodos de seleção, respetiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pelo presente instrumento;

k) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respetivas temáticas;

l) Composição e identificação do júri;

m) Indicação de que as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;

n) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via eletrónica;

o) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

4- A publicação por extrato deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência à página eletrónica onde se encontra a publicação integral.

#### SECÇÃO II

##### **Júri**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Designação do júri**

1- A publicitação do procedimento concursal implica a designação e constituição de um júri.

2- O júri do concurso é constituído por área de exercício profissional.

3- O júri é designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço competente para dirigir o procedimento concursal.

4- No mesmo ato são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efetivos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Composição do júri**

1- O júri é composto por um presidente e por dois vogais, trabalhadores da entidade que realiza o procedimento e ou de outro órgão ou serviço.

2- Todos os membros do júri devem ser titulares de categoria igual ou superior à categoria para que é aberto o procedimento concursal e devem pertencer à respetiva área de exercício profissional e, sempre que possível, ao serviço ou estabelecimento que realiza o concurso.

3- Se no serviço ou estabelecimento não existirem trabalhadores médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por trabalhadores médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.

4- Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respetiva área profissional podem ser nomeados vogais de áreas afins.

5- A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente em caso de falta de quórum constitutivo.

6- No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.

7- O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efetuadas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Competência do júri

1- Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:

a) Decidir das fases que comportam os métodos de seleção;

b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;

d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;

e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido;

f) Garantir aos candidatos o acesso às atas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, no prazo de três dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido.

2- Os elementos referidos na alínea b) do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.

3- A calendarização a que o júri se propõe obedecer para o cumprimento dos prazos estabelecidos no presente anexo é definida, obrigatoriamente, nos 10 dias úteis subsequentes à data limite de apresentação de candidaturas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Funcionamento do júri

1- O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

2- O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador a designar para o efeito pelo estabelecimento ou serviço onde se realiza o procedimento concursal.

3- Na primeira reunião, o júri define, por escrito, o seu modo de funcionamento.

4- De cada reunião do júri é lavrada ata, da qual deve constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.

5- Das atas de reuniões em que seja efetuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:

a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;

b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.

6- Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Prevalência das funções de júri

1- O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras.

2- Os membros do júri incorrem em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos no presente instrumento e os que venham a calendarizar.

### SECÇÃO III

#### Candidatura

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Requisitos de admissão

1- Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respetiva publicitação.

2- A verificação da reunião dos requisitos é efetuada na admissão ao procedimento concursal, por deliberação do júri.

3- O candidato deve reunir os requisitos referidos no número 1 até à data limite de apresentação da candidatura.

4- A entidade competente para a abertura do concurso, em função da diferenciação do serviço ou estabelecimento, sob proposta fundamentada do trabalhador médico com funções de direção de departamentos, serviços ou unidades funcionais autónomas e com parecer favorável do diretor clínico, pode autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prazo de candidatura

A entidade que autoriza o procedimento estabelece, no

respetivo ato, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de cinco e um máximo de 15 dias úteis contados da data da publicação que ocorra em último lugar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Forma de apresentação da candidatura

1- A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel ou eletrónico, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória e contém, entre outros, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e eletrónico, caso exista;

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

2- A apresentação da candidatura em suporte de papel é efetuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicação.

3- No ato de receção da candidatura efetuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4- Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

5- Quando estiver expressamente prevista na publicação a possibilidade de apresentação da candidatura por via eletrónica, a validação eletrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo currículo sempre que este seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Apresentação de documentos

1- A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o concurso ou, sendo o caso, do grau de consultor;

b) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;

c) Três exemplares do *curriculum vitae* que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das atividades desenvolvidas.

2- A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respetivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

3- Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4- Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no órgão ou serviço que procedeu à publicação do procedimento, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respetivo serviço de pessoal e àquele entregues oficiosamente.

5- Aos candidatos referidos no número anterior não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

6- Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via eletrónica, quando expressamente previsto na publicação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicação.

7- A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos do presente acordo, determina a exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação.

8- O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

9- A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal e a exclusão do candidato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Apreciação das candidaturas

1- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 10 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2- Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado no aviso de abertura para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos legalmente definidos para o preenchimento dos postos de trabalho objeto do procedimento concursal.

3- Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior convocam-se os candidatos nos termos do número 2 da cláusula seguinte e do número 1 da cláusula 20.<sup>a</sup> e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de seleção.

## SECÇÃO IV

### Exclusão e notificação de candidatos

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Exclusão e notificação**

1- Nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número 1 da cláusula anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2- A notificação dos candidatos é efetuada por uma das seguintes formas:

- a) Mensagem de correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação;
- b) Ofício registado;
- c) Notificação pessoal.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Pronúncia dos interessados**

1- O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:

- a) Da data do recibo de entrega da mensagem de correio eletrónico;
- b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio;
- c) Da data da notificação pessoal.

2- Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de 10 dias úteis.

3- Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 20 dias úteis.

4- As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas podem ter por suporte um formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória.

5- Os candidatos excluídos são notificados nos termos do número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Início da utilização dos métodos de seleção**

1- Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de cinco dias úteis e pela forma prevista no número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup>, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2- No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.

3- O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento no prazo máximo de 30 dias úteis após a data de afixação da lista de candidatos ao concurso, devendo a mesma ser concluída, em regra, no prazo máximo de 30 dias úteis.

SECÇÃO V

**Métodos de seleção**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Métodos de seleção**

Os métodos de seleção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Avaliação e discussão curricular**

1- A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a competência profissional e científica dos mesmos, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida.

2- Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação, nomeadamente as capacidades de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3- Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respetiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência interna, externa e de apoio e enquadramento especializado à clínica em cuidados de saúde primários e a avaliação do desempenho obtida;

b) Atividades de formação nos internatos médicos e outras ações de formação e educação médica frequentadas e ministradas;

c) Trabalhos publicados ou comunicados com interesse clínico e científico para a área profissional respetiva, tendo em conta o seu valor relativo;

d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica;

e) Capacidade e aptidão para a gestão e organização de serviços;

f) Atividades docentes ou de investigação relacionadas com a respetiva área profissional;

g) Outros fatores de valorização profissional, nomeadamente a participação em órgãos sociais de sociedades científicas e títulos profissionais.

4- Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos fatores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o concurso:

a) Categoria de assistente:

Alínea a) - de 0 a 8 valores;

Alínea b) - de 0 a 2 valores;

Alínea c) - de 0 a 2 valores;

Alínea d) - de 0 a 6 valores;

Alínea f) - de 0 a 1 valores;

Alínea g) - de 0 a 1 valores.

b) Categoria de assistente graduado:

Alínea a) - de 0 a 8 valores;

Alínea b) - de 0 a 4 valores;

Alínea c) - de 0 a 4 valores;

Alínea e) - de 0 a 2 valores;

Alínea f) - de 0 a 1 valores;

Alínea g) - de 0 a 1 valores.

c) Categoria de assistente graduado sénior:

Alínea a) - de 0 a 6 valores;

Alínea b) - de 0 a 3 valores;

Alínea c) - de 0 a 4 valores;

Alínea e) - de 0 a 5 valores;

Alínea f) - de 0 a 1 valores;

Alínea g) - de 0 a 1 valores.

5- Cabe ao júri definir em ata, previamente ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e do conhecimento dos currículos dos candidatos, os critérios a que irá obedecer a valorização dos fatores enunciados nos números precedentes.

6- Na discussão do currículo devem intervir os três dos membros do júri, dispondo cada membro de 15 minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.

7- A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizados na sua página eletrónica.

8- Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do júri.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Prova prática

1- A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e atuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respetiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um projeto de gestão clínica de um serviço ou unidade ou de um trabalho de investigação.

2- A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objetivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respetivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

## SECÇÃO VI

### Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Ordenação final dos candidatos

1- Terminados os métodos de seleção, o júri deve preparar,

no prazo máximo de 10 dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70 % e 30 % das classificações quantitativas obtidas, respetivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Critérios de ordenação preferencial

1- O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valorização e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função:

a) Da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o concurso;

b) Da maior duração do vínculo ao SNS, ainda que já cesado, na área de exercício profissional posta a concurso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Audiência dos interessados e homologação

1- À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do presente anexo.

2- No prazo de cinco dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço que procedeu à sua publicitação.

3- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final.

4- A notificação referida no número anterior é efetuada pela forma prevista no número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> do presente acordo.

5- A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizada na sua página eletrónica.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1- Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

2- Os candidatos aprovados são recrutados para os postos

de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de classificação final.

3- Não são recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:

a) Recusem o recrutamento;

b) Recusem, após negociação, a posição remuneratória proposta pela entidade empregadora;

c) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego;

d) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pela entidade empregadora;

e) Não compareçam à outorga do contrato, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

4- Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Cessação do procedimento concursal

O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por:

a) Inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento;

b) Falta de acordo na negociação do posicionamento remuneratório entre a entidade empregadora e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final.

## SECÇÃO VII

### Garantias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Impugnação

1- A exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser objeto de impugnação judicial.

2- Quando a decisão da impugnação for favorável ao impugnante, este mantém o direito a completar o procedimento.

3- A homologação da lista de ordenação final pode ser objeto de impugnação judicial.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Restituição e destruição de documentos

1- É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de seis meses após a cessação do procedimento concursal.

2- A documentação apresentada pelos candidatos respei-

tante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação judicial só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão judicial.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Execução de decisão judicial procedente

Para reconstituição da situação atual hipotética decorrente da procedência de impugnação judicial de ato procedimental que tenha impedido a imediata constituição de uma relação jurídica de emprego, o impugnante tem o direito a ocupar idêntico posto de trabalho, não ocupado ou a criar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Modelos de formulários

1- Os modelos de formulário tipo, quer de candidatura, quer para o exercício do direito de participação dos interessados, são aprovados pela comissão paritária a que alude a cláusula seguinte.

2- Os formulários referidos do número anterior são de utilização obrigatória.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração de lacunas

A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 48.<sup>a</sup>, do AE, goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente anexo, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

## PARTE (B)

### CAPÍTULO I

#### Objeto, âmbito, vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Objeto e âmbito

A parte (B) constitui o desenvolvimento da cláusula 14.<sup>a</sup>, número 2, do AE, que regulamenta a tramitação transitória a que obedece o processo de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

A parte (B) vigora durante o período inicial de vigência do AE de dois anos e durante o período da sua primeira prorrogação por igual tempo, findos os quais entra em vigor o regime comum previsto na parte (A), se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes outorgantes.

### CAPÍTULO II

#### Regras de atuação e procedimento



Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Objeto**

A parte (B) tem como objeto estabelecer e descrever as diferentes etapas do processo de recrutamento e seleção e assegurar os seguintes princípios:

- a) O princípio da não discriminação;
- b) O princípio da igualdade de oportunidades;
- c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;
- d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e seleção;
- e) O reconhecimento de estatutos adquiridos (estudante ou outros).

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Âmbito**

Aplica-se a todos os trabalhadores médicos em regime de contrato individual de trabalho sem termo.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Responsabilidade**

Compete à direção de recursos humanos (doravante designada por DRH) a aplicação deste procedimento.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Normas de referência**

A parte (B) subsume-se aos critérios de referência: 18.8; 18.10; 18.12; 18.13 do CHKS e ao anexo XIV do contrato de gestão.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Pedido de recrutamento: identificação da necessidade e autorizações**

- 1- A DRH recebe o pedido de recrutamento através do envio do formulário de pedido de recrutamento.
- 2- O processo de recrutamento é desencadeado após deliberação da comissão executiva. Nesta fase, o tipo de contrato a oferecer ao candidato a admitir e o nível salarial da função devem estar identificados.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Análise do pedido de recrutamento: motivo do pedido e perfil da função**

- 1- Após a receção do pedido de recrutamento, a DRH valida o motivo do pedido e o seu enquadramento legal.
- 2- A análise do perfil a recrutar é realizada tendo em conta a informação enviada no formulário de pedido de recrutamento e a descrição de funções. Sempre que necessário, a DRH deve contactar a direcção que enviou o pedido para alinhar especificidades do perfil e informar o tempo expectável para o envio de candidatos.
- 3- Após validação desta informação é aberto o processo de recrutamento na plataforma de recrutamento da entidade empregadora, adiante abreviadamente designada por plataforma.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Anúncio, divulgação da vaga e receção de candidaturas**

- 1- A DRH divulga a vaga contendo as seguintes informações: breve apresentação da função, requisitos e competências valorizadas.
- 2- A divulgação do anúncio pode ser feita internamente e ou externamente.
- 3- No recrutamento interno, a DRH cria o anúncio e solicita o apoio da direcção de comunicação para respetiva divulgação na *intranet*. No recrutamento externo, a DRH publica o anúncio no *website* do Hospital de Vila Franca de Xira (doravante HVFX) através da plataforma. O anúncio pode também ser colocado em outros *websites* de emprego ou jornais. As candidaturas externas são recebidas através do *website* do HVFX.
- 4- Os *curricula vitae* (doravante CV) de candidatos externos chegam à DRH através de candidaturas espontâneas (*website* e ou *e-mail* e ou correio interno), ou através de candidaturas às vagas disponíveis. Aos candidatos que enviem o CV por *e-mail* ou correio, a DRH envia *e-mail* solicitando a inscrição através do *website* do HVFX, com o objetivo de centralizar todas as candidaturas externas na mesma base de dados.
- 5- Em caso de recrutamento para áreas sensíveis do hospital (pediatria, maternidade e berçário), há que ser garantida uma especial diligência e cuidado na recolha e na atualização de informações, com respeito pelos direitos de personalidade dos candidatos.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Triagem curricular**

- 1- A pesquisa de candidatos é efetuada pela DRH através da plataforma: pesquisa de candidatos com o perfil curricular ajustado à vaga em aberto.
- 2- A DRH procede, nesta fase, à verificação documental das habilitações dos candidatos, confirma que todas as formalidades exigidas para a aceitação da candidatura foram cumpridas e elabora uma lista com todos os candidatos identificados.
- 3- Os candidatos selecionados são alocados às necessidades do processo de recrutamento em questão na plataforma pela DRH.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Entrevista presencial**

- 1- Selecionados os candidatos é realizada uma entrevista de avaliação. A avaliação da candidatura é realizada pelo diretor de serviço e pelo diretor clínico com parecer da DRH.
- 2- Nesta fase, obtém-se a informação sobre os candidatos considerada relevante para o processo de seleção, nomeadamente: confirmar requisitos mínimos para a função, experiências profissionais anteriores, perfil comportamental, motivação e disponibilidade para a função.
- 3- Na entrevista, podem participar outros elementos que a direcção clínica considere necessário e ou conveniente. Após entrevista e com base na informação recolhida, a DRH pro-

cede à elaboração do relatório de entrevista na plataforma e à atualização do *status* do candidato.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Tomada de decisão e apresentação de proposta**

1- Findas as entrevistas, decorre uma reunião com vista à decisão final do processo de recrutamento com intervenção da direção de serviço e direção clínica e com o apoio da DRH.

2- Desta reunião é emitida uma proposta de contratação que é levada ao conhecimento da comissão executiva para que sobre ela delibere.

3- Após deliberação da comissão executiva, a DRH efetua a proposta salarial e de contrato ao candidato selecionado e é acordada a data de início de funções.

4- Após obtenção de acordo sobre as condições contratuais e a data de início de funções, a DRH informa os restantes candidatos envolvidos através de *e-mail* ou contacto telefónico sobre o encerramento do processo.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Dados de contratação**

1- No momento da apresentação da proposta, a DRH solicita os respetivos dados pessoais e respetiva documentação necessária à elaboração do contrato de trabalho do futuro trabalhador médico. Esta recolha de dados pode ser feita telefonicamente, devendo os documentos ser entregues até ao primeiro dia de trabalho ou por *e-mail*.

2- A DRH envia para a Área Administrativa Recursos Humanos - Processamento e Gestão de Contratos a documentação necessária para o processo de admissão:

- CV do candidato, acompanhado de documentos comprovativos de habilitação;
- Dados pessoais para contratação;
- Dados de contratação;
- Pedido de recrutamento.

ANEXO III

**Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Objeto, área e âmbito**

O presente anexo, que constitui o desenvolvimento da cláusula 28.<sup>a</sup> do AE, contém as normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Definições**

Para efeito da aplicação das regras estabelecidas no AE, entende-se por:

a) «Atividades médicas urgentes», o conjunto de procedimentos próprios da área de exercício profissional hospitalar, adiante, abreviadamente, AH, 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;

b) «Atividades médicas emergentes», o conjunto de procedimentos próprios da AH, 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;

c) «Atividades médicas programadas», os procedimentos próprios da AH que, sem prejuízo sério para a saúde e integridade física do paciente, podem ser praticados sem caráter urgente ou emergente;

d) «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 da carreira médica da AH não exclusivamente afetos a esta atividade;

e) «Consulta programada», a consulta que está previamente marcada na agenda do dia em horas definidas, com a duração mínima de 20 minutos, salvo vontade expressa por escrito por parte do trabalhador médico para uma duração inferior, pertencendo a gestão do respetivo agendamento à esfera de autonomia do trabalhador médico, quer no tipo de cuidados de saúde a oferecer quer na proporção do período normal de trabalho semanal a afetar-lhe, uma vez garantida a acessibilidade e o cumprimento dos objetivos da unidade de saúde;

f) «Atividade não assistencial», a que está intimamente articulada com a prestação de cuidados de saúde mas não implica uma relação direta e imediata com o utente, designadamente o acompanhamento e intervenção nas reuniões de serviço, o estudo de casos clínicos, a coordenação de unidades de saúde, a organização de ficheiros e a elaboração de relatórios, a qual deve ser prevista especificadamente no horário de trabalho, com a duração de três a cinco horas;

g) «Atividade de orientação de formação na especialidade e de realização de estágio, por trabalhadores médicos», a que envolve a tutoria de médicos a frequentar o internato médico e ainda a orientação de estágios de alunos de medicina e de internos, a qual determina a atribuição de um período próprio semanal de três a cinco horas sendo que o somatório deste período com o previsto na alínea anterior não pode ultrapassar um total semanal de oito horas.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Funcionamento**

1- O período normal de funcionamento dos serviços decorre entre as oito e as 20 horas, de segunda a sexta-feira.

2- O período de atendimento nas atividades médicas programadas não pode decorrer fora dos limites previstos no número 1.

3- O período normal de funcionamento dos serviços que asseguram atividades urgentes ou emergentes, designadamente o serviço de urgência polivalente, as unidades de cuidados intensivos e os serviços que asseguram a realização de meios complementares de diagnóstico de apoio àquelas atividades, decorre entre as zero e as 24 horas, de segunda-feira a domingo todos os dias do ano.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho é de oito horas diárias e de 40 horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos números seguintes.

2- O trabalho prestado em serviço de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, é organizado de segunda-feira a domingo.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho semanal pode ser organizado de segunda-feira a sábado, mediante a prévia celebração de um acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico pelo prazo mínimo de um ano, destinado a permitir o desenvolvimento de atividade médica não programada com a finalidade única de garantir o acompanhamento do doente internado, com registo da observação, incluindo a concessão da alta clínica.

4- O acordo de organização do período normal de trabalho previsto no número anterior deve garantir um dia de descanso semanal complementar e um acréscimo remuneratório não inferior a 10 % da remuneração base auferida pelo trabalhador médico.

5- Sem prejuízo do disposto no número 1, o trabalhador médico pode, com vista a satisfazer a mesma finalidade prevista no número 3, ocasionalmente, disponibilizar-se para que o período normal de trabalho semanal inclua o dia de sábado, caso em que goza da garantia de um dia de descanso semanal complementar e de um acréscimo remuneratório não inferior a 50 % do valor-hora devido pela prestação de trabalho normal em período equivalente.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Intervalos de descanso e pausas**

1- Para os trabalhadores médicos que pratiquem a modalidade de horário fixo, o período normal de trabalho diário é repartido 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 ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diário nenhum deles deve exceder seis horas consecutivas.

3- A duração do intervalo de descanso e o número máximo de horas de trabalho consecutivo deve constar de cada horário.

4- No decorrer de cada período de trabalho de duração inferior a quatro horas, há uma pausa com a duração de 10 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

5- No decorrer de cada período de trabalho de duração igual ou superior a quatro horas, há duas pausas com a duração de 10 minutos cada que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores

médicos deve ser prestado no período normal de funcionamento dos serviços, garantindo-se em cada semana dois dias de descanso.

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- A pedido do trabalhador médico, o dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em meios-dias.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

1- Nos casos em que se deve aplicar o regime de descanso compensatório previsto na lei pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, a falta de previsão ou de concessão em concreto do dia de descanso compensatório dentro do prazo garantido para o efeito, confere ao trabalhador médico a faculdade de proceder ao respetivo gozo em um dos dois dias úteis de trabalho imediatamente seguintes ao último em que a designação deveria ter tido lugar, mediante aviso escrito dirigido com a antecedência de 72 horas ao seu superior hierárquico, sem prejuízo de, em casos excecionais e mediante prévio acordo escrito com o trabalhador médico, essa satisfação obrigatória poder ter lugar no prazo máximo de 30 dias contados a partir da data da prestação do trabalho.

2- A satisfação do descanso compensatório referido no número anterior, não fica condicionada, em caso algum, pela obrigação do trabalhador médico repor, em tempo de trabalho, os períodos de descanso compensatório gozados.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Serviço de urgência**

1- O trabalho no serviço de urgência, adiante, abreviadamente, SU, é objeto de elaboração de escalas anuais, por especialidade envolvida, assegurando-se que nenhum trabalhador médico seja escalado para prestar trabalho durante mais do que 47 semanas em cada 52 consecutivas.

2- O trabalho nas unidades de cuidados intensivos e intermédios, adiante, abreviadamente, UCI, é objeto de elaboração de escalas mensais.

3- As escalas referidas nos números anteriores são dadas a conhecer aos seus destinatários com a antecedência de 30 dias a contar do respetivo início de vigência.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Limitação horária**

A organização do tempo de trabalho deve obstar à prestação de mais de 10 horas consecutivas de trabalho, incluindo o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto sobre a prestação de trabalho em SU e em UCI.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Elaboração do horário de trabalho**

1- A fixação ou a alteração do horário de trabalho deve ser

precedida de discussão entre o trabalhador médico e o superior hierárquico do serviço a que o mesmo pertence, visando a obtenção de acordo a respeito da modalidade a adotar e dos demais aspetos a prever.

2- Não se alcançando o acordo e após audiência prévia do delegado sindical da associação outorgante em que o mesmo se encontra filiado, o qual deve ser notificado para o efeito pela entidade empregadora, com a consequente pronúncia deste no prazo de cinco dias, cabe ao órgão máximo da entidade empregadora a deliberação final, a ser proferida no prazo de 10 dias, a contar do fim do prazo previsto para a intervenção sindical.

3- O horário de trabalho, ou a sua eventual alteração, entra em vigor após homologação pelo órgão máximo da entidade empregadora.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário específico;
- b) Horário fixo;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Jornada contínua;
- f) Isenção de horário;
- g) Horário a tempo parcial.

2- As modalidades previstas nas alíneas a) a e) do número anterior podem ser adotadas apenas para alguns dias de trabalho da semana.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário específico

Podem ser estabelecidos horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de proteção da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos da lei;
- c) Aos trabalhadores médicos portadores de deficiência.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

Na modalidade de horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores médicos gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços e estão sujeitas às seguintes regras:

a) A prestação de trabalho deve ser efetuada em dois períodos de presença obrigatória coincidentes com o período de duração das plataformas de horário fixo vigente no serviço;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 10 horas de trabalho.

3- O cumprimento da duração do trabalho é aferido ao mês.

4- No final de cada período de aferição 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 um período igual à duração média diária do trabalho.

5- 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, até ao limite da respetiva duração média diária de trabalho.

6- Para efeitos da presente cláusula, a duração média de trabalho é de oito horas diárias e de 40 horas semanais.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os horários de trabalho nas modalidades de horário fixo ou de horário flexível podem ser organizados nos termos do número 1.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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 determina a redução do período normal de trabalho diário em 45 minutos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- O trabalhador médico e a entidade empregadora podem, por escrito, acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

2- A modalidade prevista na alínea a) do número anterior destina-se ao exercício de:

a) Cargos de direção e chefia e de coordenação;

b) Exercício de funções técnicas específicas;

c) Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

3- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório e complementar, os dias feriados e os intervalos de 12 horas de descanso entre jornadas de trabalho.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho a tempo parcial

Havendo acordo para a fixação de um período de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, pode ser convencionada qualquer duração.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Mapas de horário de trabalho

1- O horário de trabalho de cada trabalhador médico deve constar de mapa que evidencie a duração e organização do tempo de trabalho, discriminando as atividades desenvolvidas em cada dia da semana, facultando-se ao interessado uma cópia integral do mesmo, contendo a respetiva homologação.

2- Quando não seja possível proceder à identificação prevista no número anterior num único mapa, devem ser produzidos tantos mapas quantos os esquemas semanais de trabalho que se verifiquem em cada caso.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Regime do trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para os serviços, carecendo sempre de autorização prévia do órgão máximo da entidade empregadora, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Não estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho suplementar, designadamente os trabalhadores médicos que se encontrem nas seguintes condições:

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

b) Trabalhador-estudante.

4- A prestação de trabalho suplementar deve garantir o descanso mínimo de 12 horas consecutivas entre jornadas de trabalho, de modo a proporcionar a necessária segurança na realização do ato médico e o cumprimento do descanso obrigatório do trabalhador médico.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Dúvidas interpretativas e integração de lacunas

A comissão paritária prevista na cláusula 48.<sup>a</sup> do AE goza de competência para interpretar as disposições, bem como para integrar as lacunas que a aplicação do presente anexo suscite.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Sucessão de regimes

Os horários de trabalho vigentes mantêm-se em vigor, sem prejuízo da possibilidade de serem alterados, nos termos da lei ou do instrumento de regulamentação coletiva do trabalho identificado na cláusula 1.<sup>a</sup> do presente anexo.

#### ANEXO IV

#### Posições remuneratórias

O presente anexo contém a identificação do número de posições remuneratórias referidas na cláusula 42.<sup>a</sup>, número 1, do AE.

Assim:

Carreira	Categoria	Número de posições remuneratórias
Médica	Assistente graduado sénior	3
	Assistente graduado	5
	Assistente	8

#### ANEXO V

#### Modelos transitório experimental e comum de avaliação do desempenho

#### Preâmbulo

O presente anexo constitui o desenvolvimento da previsão da cláusula 42.<sup>a</sup>, número 3 do AE, e é composto por duas partes distintas. A primeira, que contém o regime comum que institui a avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos vinculados por contrato individual de trabalho abrangidos pelo AE, é identificada pela letra (A); a segunda, que contém o regime transitório com o mesmo objeto, é identificada pela letra (B).

O regime transitório vigora durante o período inicial de vigência do AE e durante a sua primeira prorrogação, findo o qual entra em vigor o regime comum, se outra coisa não for acordada pelas partes outorgantes.

#### PARTE (A)

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Objeto e âmbito

A parte (A) constitui o desenvolvimento da cláusula 42.<sup>a</sup>, número 3, do AE, regulamenta a tramitação comum a que obedece o processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos e rege-se nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

A parte (A) entra em vigor nos termos previstos na cláusula

sula 2.ª, do AE, sem prejuízo da aplicação de um regime transitório previsto na parte (B) deste anexo, durante o período inicial de vigência do AE de dois anos e durante o período da sua primeira prorrogação por igual tempo, findos os quais entra em vigor o regime comum previsto nesta parte (A), se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes outorgantes.

#### Cláusula 3.ª

##### Princípios

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos obedece, designadamente, aos seguintes princípios:

- a) Princípio da coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas públicas para o setor da saúde;
- b) Princípio da transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos;
- c) Princípio da eficácia, orientando a avaliação de desempenho dos médicos para a obtenção dos resultados contratualizados com a equipa de avaliação;
- d) Princípio da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos;
- e) Princípio da orientação para a melhoria contínua da qualidade da prestação dos cuidados de saúde;
- f) Princípio da confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos.

#### Cláusula 4.ª

##### Objetivos do processo de avaliação

Constituem objetivos do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, designadamente:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho das unidades prestadoras de cuidados de saúde;
- b) Promover a eficiência e eficácia dos serviços;
- c) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objetivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;
- d) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores médicos;
- e) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificações dos trabalhadores médicos, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;
- f) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho.

#### Cláusula 5.ª

##### Planeamento do processo de avaliação

1- O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos articula-se com o sistema de planeamento do Ministério da Saúde, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resul-

tados a obter pelos serviços.

2- O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às regras definidas no artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

#### Cláusula 6.ª

##### Periodicidade e requisitos funcionais

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de caráter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores, nos termos do artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2- À avaliação dos trabalhadores médicos aplicam-se os requisitos funcionais previstos no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

#### Cláusula 7.ª

##### Ponderação curricular

Nos casos em que a avaliação se efetue por ponderação curricular, nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, deve observar-se o seguinte:

a) A proposta de avaliação a apresentar ao conselho coordenador da avaliação a que se refere o número 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, deve ser elaborada por uma equipa de avaliação constituída, no mínimo, por dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira médica, designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde;

b) Os critérios e procedimentos a aplicar na realização da ponderação curricular regem-se pelo disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e pelo Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 26, de 8 de fevereiro de 2010.

#### Cláusula 8.ª

##### Parâmetros da avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão do estabelecimento de saúde da entidade empregadora e, tendo por referência os padrões de qualidade dos cuidados médicos, efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Objetivos individuais», estabelecidos em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica, tendo por base indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos;

b) «Competências de desempenho», que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação.

#### Cláusula 9.ª

##### Objetivos individuais

1- Os «objetivos individuais» devem ser fixados de modo a abranger, pelo menos, três dos seguintes âmbitos:

a) Assistencial ou produtividade - conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos nos estabelecimentos ou serviços de saúde e em outros organismos públicos, privados ou em parceria, no âmbito da carreira médica e ajustadas pelos respetivos graus, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos de acordo com o respetivo exercício profissional;

b) Formação - ações de formação, quer as realizadas quer as frequentadas pelos trabalhadores médicos, incluindo as ações de orientação de internos e a formação específica decorrente de projetos dos serviços, bem como atividades na área da garantia da qualidade dos serviços;

c) Investigação - participação em atividades de investigação realizadas no âmbito do estabelecimento de saúde da entidade empregadora, com exclusão das atividades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não reconhecidas ou participadas por protocolo celebrado com aquele estabelecimento;

d) Organização - exercício de funções de gestão em unidades ou serviços de saúde, bem como o desenvolvimento de atividades relacionadas com o planeamento em saúde, normativas e de regulação, com exclusão do exercício de cargo dirigente;

e) Atitude profissional e comunicação - atitudes desenvolvidas pelo trabalhador médico relativamente aos membros da equipa em que se integra, em relação aos superiores hierárquicos e em relação aos doentes ou utentes.

2- Os objetivos individuais concretamente a contratualizar são:

a) De qualidade da atividade médica, tendo em conta, designadamente, a atitude profissional e a comunicação médica no exercício das funções;

b) De quantificação de atos médicos, atendendo ao conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos e considerando o conteúdo funcional fixado para a respetiva categoria;

c) De aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, no quadro de ações de formação planeadas;

d) De atividade de investigação médica, realizada no âmbito do serviço ou unidade de saúde em que o trabalhador médico se encontra integrado.

3- A fixação dos objetivos individuais deve obedecer às seguintes regras:

a) Sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes, a contratualização dos objetivos rege-se pelo disposto no artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

b) A definição dos objetivos, dos seus indicadores de medida e dos respetivos critérios de superação, é da competência conjunta da equipa de avaliação e de cada trabalhador médico a avaliar, mediante proposta do superior hierárquico e tendo em consideração as orientações do conselho coordenador da avaliação;

c) A fixação de objetivos sem o acordo do avaliado deve ser objeto de fundamentação escrita, da qual deve ser dado conhecimento ao avaliado;

d) Os objetivos devem enquadrar-se nos objetivos da respetiva unidade orgânica e da equipa médica em que o avaliado se integre, os quais devem ser previamente analisados em

reunião com todos os avaliados que integram essa unidade orgânica ou equipa;

e) No conjunto de objetivos contratualizados anualmente devem, obrigatoriamente, ser abrangidos os âmbitos previstos nas alíneas a) e e) do número 1 e ser estabelecidos objetivos de qualidade da atividade desenvolvida e de quantificação de atos médicos;

f) Os objetivos e critérios de superação devem ser elaborados de forma clara e ser amplamente divulgados aos trabalhadores médicos a avaliar;

g) Os objetivos contratualizados devem ser objeto de quantificação e de fixação de ponderação para cada um dos avaliados;

h) A ponderação a atribuir a cada um dos objetivos é fixada pelo conselho coordenador de avaliação, não podendo a ponderação dos objetivos inseridos no âmbito a que se refere a alínea a) do número 1 ser inferior a 60 % nem superior a 85 %;

i) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a ponderação a atribuir aos objetivos de quantificação de atos médicos não pode ser inferior a 50 % da avaliação final do parâmetro «objetivos individuais»;

j) Por cada objetivo devem ser estabelecidos no mínimo dois e no máximo cinco indicadores de medida;

k) Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação dos resultados

1- A avaliação do grau de cumprimento de cada objetivo efetua-se de acordo com os respetivos indicadores de medida, previamente estabelecidos, e expressa-se em três níveis:

a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «objetivos individuais» é a média aritmética ponderada das pontuações atribuídas a todos os objetivos.

3- À avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada aplica-se o disposto no número 4 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Competências de desempenho

1- O parâmetro relativo a competências de desempenho assenta em padrões de atividade observáveis, previamente escolhidas para cada trabalhador médico em número não inferior a cinco.

2- As competências referidas no número anterior são escolhidas de entre as aprovadas pelo conselho coordenador da avaliação, as quais não podem sobrepor-se ao conteúdo funcional das categorias que integram a carreira médica.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Auto-avaliação**

1- A auto-avaliação tem como objetivo envolver o trabalhador médico no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática médica, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.

2- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento da ficha de auto-avaliação a entregar à equipa de avaliação.

3- A ficha de auto-avaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho e a sua elaboração deve ser clara e sucinta.

4- A ficha de auto-avaliação aborda, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Os objetivos individuais e as competências de desempenho contratualizados;

b) Descrição da atividade profissional desenvolvida pelo avaliado no período em avaliação;

c) Resultados que o avaliado considera ter alcançado face aos parâmetros da avaliação contratualizados;

d) Contributo do avaliado para a prossecução dos objetivos e metas do serviço;

e) Análise pessoal e balanço sobre a atividade desenvolvida pelo serviço, tendo em conta os objetivos e padrões de desempenho estabelecidos para esse mesmo serviço;

f) Formação frequentada e seus benefícios para o exercício da atividade do avaliado;

g) Elementos que o avaliado considere essenciais ao seu desenvolvimento profissional;

h) Identificação de necessidades de formação para o desenvolvimento profissional;

i) Eventual proposta de projetos a desenvolver no âmbito do serviço.

5- A ficha de auto-avaliação é acompanhada, em anexo, dos documentos relevantes para a apreciação do desempenho do médico que não constem do seu processo individual.

6- A equipa de avaliação aprecia a ficha de auto-avaliação, ponderando o respetivo conteúdo no sentido de uma avaliação objetiva do desempenho do avaliado no ciclo de avaliação e considerando os parâmetros de avaliação contratualizados, com vista à determinação do respetivo grau de cumprimento.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Avaliação final**

1- A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada dos resultados das avaliações dos dois parâmetros da avaliação.

2- Para o parâmetro «objetivos individuais» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «competências de desempenho», uma ponderação máxima de 40 %.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Sujeitos**

1- Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

a) Equipa de avaliação;

b) Avaliado;

c) Conselho coordenador da avaliação;

d) Comissão paritária da avaliação;

e) Órgão máximo de gestão da entidade empregadora.

2- Podem ser chamados a intervir no processo de avaliação, a solicitação do avaliado, outros médicos dotados de especiais conhecimentos técnicos e experiência no exercício de funções análogas às do avaliado por período não inferior a um ano, não integrados no serviço do avaliado, com a vista a emitir parecer sobre aspetos relacionados com o exercício da atividade pelo avaliado.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Equipa de avaliação**

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é feita por uma equipa de avaliação, com as competências e os deveres fixados no artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2- A equipa de avaliação é constituída por quatro trabalhadores médicos, nos seguintes termos:

a) O superior hierárquico direto do avaliado, que preside;

b) Dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira médica, designados pelo órgão máximo de gestão da entidade empregadora; e

c) Um trabalhador médico eleito, por votação secreta, de entre e pelos trabalhadores médicos da mesma equipa ou, sendo esta reduzida, sucessivamente, da unidade orgânica, serviço ou do estabelecimento de saúde da entidade empregadora.

3- Nos casos em que o número de trabalhadores médicos do serviço ou da unidade de saúde onde o avaliado exerce funções seja reduzido, a equipa de avaliação pode ser constituída apenas pelo trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número anterior e por mais outro trabalhador médico designado pelo órgão máximo de gestão da entidade empregadora.

4- A elaboração da proposta de avaliação final compete ao trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número 2, o qual deve, designadamente:

a) Recolher e registar, por escrito, sendo o caso, os contributos dos demais membros da equipa de avaliação relativos ao desempenho dos avaliados que lhe cumpra avaliar;

b) Reunir todos os demais elementos que permitam formular uma apreciação objetiva e justa sobre o avaliado, sendo da sua exclusiva responsabilidade as informações que venha a prestar.

5- Pelo menos um dos membros da equipa de avaliação deve possuir o contacto funcional com o avaliado pelo tempo



mínimo legal exigível para efeitos de atribuição da avaliação.

6- Caso não seja possível constituir a equipa de avaliação nos termos dos números 2 e 3, a avaliação do trabalhador médico é efetuada pelo respetivo superior hierárquico, podendo aquele solicitar a emissão do parecer a que se refere o número 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>

7- No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere a alínea *c*) do número 2, a equipa de avaliação é constituída apenas pelos avaliadores a que se referem as alíneas *a*) e *b*) do mesmo número.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Avaliação dos membros da equipa de avaliação

1- O desempenho dos trabalhadores médicos que integram a equipa de avaliação é avaliado por três trabalhadores médicos do serviço, equipa ou unidade, dois dos quais escolhidos pelo respetivo corpo clínico ou eleitos pelo método de votação secreta e o outro designado pelo órgão máximo de gestão da entidade empregadora.

2- Os avaliadores a que se refere o número anterior devem recolher informação qualitativa complementar relativamente à avaliação sobre os respetivos avaliados efetuada pelos demais trabalhadores médicos do corpo clínico, mediante questionário padronizado a aprovar pelo conselho coordenador da avaliação.

3- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se à avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exercem funções de coordenação de unidades funcionais ou chefes de equipa.

4- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exerçam funções de diretor de departamento ou de serviço opera-se nos termos do subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios da Administração Pública, abreviadamente designado SIADAP 2.

5- No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere o número 1, todos os avaliadores ali previstos são designados pelo órgão máximo de gestão da entidade empregadora, que designa também o responsável pela elaboração da proposta de avaliação final, o qual assume as competências previstas para o trabalhador médico a que se refere a alínea *a*) do número 2 da cláusula anterior.

6- A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 8.<sup>a</sup> é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Conselho coordenador da avaliação

1- Junto do órgão máximo de gestão da entidade empregadora funciona um conselho coordenador da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, ao qual compete, sem prejuízo das demais competências previstas na lei ou no AE, definir a política e os critérios gerais de avaliação dos trabalhadores médicos, de acordo com os objetivos e as metas

em saúde previamente estabelecidos para o estabelecimento de saúde da entidade empregadora e garantir a sua aplicação uniforme, nomeadamente:

*a*) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação dos parâmetros da avaliação a que se refere a cláusula 8.<sup>a</sup>;

*b*) Estabelecer orientações gerais em matéria de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à determinação da superação de objetivos individuais;

*c*) Aprovar a lista de «competências de desempenho» a que se refere a cláusula 11.<sup>a</sup>;

*d*) Emitir parecer relativamente a questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, quando solicitado;

*e*) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação em serviço e ou contínua para os trabalhadores médicos, de acordo com os projetos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de saúde e objetivos do estabelecimento ou serviço e unidades;

*f*) Promover a elaboração dos diferentes formulários necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho;

*g*) Elaborar o relatório anual da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos;

*h*) Elaborar o seu regulamento interno.

2- O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo diretor clínico e integra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, três a cinco dirigentes por aquele designados, todos integrados na carreira médica e detentores de categoria igual ou superior a assistente graduado.

3- Nos serviços em que, pela sua natureza ou condicionantes de estrutura orgânica, não seja possível a constituição do conselho coordenador de avaliação, nos termos referidos no número anterior, podem as suas competências ser confiadas a uma comissão de avaliação a constituir por despacho do órgão máximo de gestão da entidade empregadora.

4- O conselho coordenador da avaliação pode ser assessorado por trabalhadores médicos com grau de consultor e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados médicos, sem direito a voto.

5- Quando as circunstâncias o aconselharem, o conselho coordenador da avaliação pode solicitar a participação nas suas reuniões de outros dirigentes ou chefias, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços competentes os pareceres e demais elementos que entender necessários.

6- Sempre que tenha que deliberar sobre matérias relativamente às quais os seus membros, enquanto trabalhadores médicos, sejam parte interessada, designadamente a apreciação e validação de propostas de atribuição de menções àqueles sujeitas à diferenciação de desempenhos, o conselho coordenador da avaliação deve funcionar com composição restrita aos elementos relativamente aos quais não se verifica uma situação de conflito de interesses.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ao conselho a que se refere o presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Comissão paritária da avaliação**

1- Junto do órgão máximo de gestão da entidade empregadora funciona uma comissão paritária da avaliação constituída por trabalhadores médicos.

2- A comissão paritária da avaliação pode solicitar, à equipa de avaliação, ao avaliado ou ao conselho coordenador da avaliação, os elementos que julgar convenientes para o exercício das suas competências.

3- Os atos praticados pelo órgão máximo de gestão da entidade empregadora em sentido diverso do relatório da comissão paritária da avaliação devem conter, expressamente, as razões dessa divergência.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, à comissão a que se refere a presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 59.º e 70.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Casos especiais**

1- No caso dos trabalhadores médicos abrangidos pelo disposto no número 5 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a última avaliação do desempenho obtida reporta-se igualmente aos anos seguintes.

2- Apenas se encontram abrangidas pelo disposto no número anterior as avaliações do desempenho obtidas no âmbito do SIADAP ou de um sistema dele adaptado, com fixação de percentagens de diferenciação de desempenhos.

3- Nos casos em que não seja possível a aplicação do número 1, por inexistência de avaliação ou por esta não respeitar o disposto no número 2, bem como nos casos em que o trabalhador médico pretenda a sua alteração, há lugar a ponderação curricular nos termos da cláusula 6.<sup>a</sup>

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Diferenciação do desempenho**

1- À diferenciação do desempenho dos trabalhadores médicos aplica-se o disposto no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2- As percentagens máximas a que se refere o número 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicam-se relativamente ao número de trabalhadores da carreira médica.

3- As percentagens a que se referem os números anteriores beneficiam dos aumentos previstos na alínea *a*) do artigo 27.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nos termos e condições previstos na lei.

4- As percentagens máximas para as menções qualitativas de *Desempenho relevante* e de *Desempenho excelente* não incidem sobre os trabalhadores relativamente aos quais releve a última avaliação atribuída, nos termos do número 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Fichas**

Os modelos das fichas de auto-avaliação, de avaliação, de reformulação de objetivos e respetivos indicadores e de monitorização são os que vigoram para a carreira de técnico superior, os quais, em resultado das especificidades constantes da carreira médica, devem ser adaptados dos que sejam adotados mediante despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da saúde e da Administração Pública.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Efeitos da avaliação do desempenho no posicionamento remuneratório**

Os efeitos dos resultados obtidos na avaliação do desempenho pelos trabalhadores médicos, quanto ao seu posicionamento remuneratório, são os constantes da norma regra e das exceções previstas nos artigos 47.º e 48.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Aplicação subsidiária**

A tudo o que não estiver regulado no presente anexo aplica-se o regime constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as necessárias adaptações.

PARTE (B)

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito, objeto e vigência**

A parte (B) do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos constitui o desenvolvimento da cláusula 42.<sup>a</sup>, número 3, do AE, regulamenta a tramitação transitória experimental a que obedece o mesmo durante o período inicial de vigência do AE e da sua primeira prorrogação e rege-se nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Princípios**

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos obedece, designadamente, aos seguintes princípios:

*a*) Princípio da coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas para o Hospital Vila Franca de Xira;

*b*) Princípio da transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos;

*c*) Princípio da eficácia, orientando a avaliação de desempenho dos médicos para a obtenção dos resultados contratualizados com a entidade empregadora;

*d*) Princípio da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos;

- e) Princípio da orientação para a melhoria contínua da qualidade da prestação dos cuidados de saúde;
- f) Princípio da confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Objetivos do processo de avaliação

Constituem objetivos do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, designadamente:

- a) Posicionar o Hospital Vila Franca de Xira como uma referência do SNS assente em critérios de qualidade da prática clínica;
- b) Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho do Hospital Vila Franca de Xira;
- c) Promover a eficiência e eficácia dos serviços;
- d) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objetivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;
- e) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento pessoal e profissional com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores médicos;
- f) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificações dos trabalhadores médicos, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;
- g) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho;
- h) Assegurar a satisfação de colaboradores, utentes e comunidade envolvente.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Planeamento do processo de avaliação

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, constitui um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos anuais determinados superiormente e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Periodicidade e requisitos funcionais

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de caráter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.

2- O planeamento do processo de avaliação envolve a definição de objetivos, a sua comunicação aos avaliados, entrevista de *feedback* (ou retorno) e entrevista de avaliação de desempenho a realizar no 1.º trimestre do ano seguinte.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Parâmetros da avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão do Hospital Vila Franca de

Xira, tem por referência os padrões de qualidade dos cuidados médicos, e efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Objetivos individuais», estabelecidos em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica, tendo por base indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos;

b) «Competências de desempenho», que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Objetivos individuais

1- Os objetivos individuais devem ser fixados de modo a abranger os seguintes âmbitos:

a) Assistencial ou produtividade - conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos no Hospital Vila Franca de Xira, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos de acordo com o respetivo exercício profissional;

b) Qualidade - os indicadores de qualidade têm como objetivo identificar áreas em que a atividade assistencial pode melhorar com vista à obtenção dos resultados desejados, podendo avaliar a qualidade da estrutura organizacional e dos procedimentos para atingir os resultados desejados;

c) Formação e investigação - ações de formação, quer as realizadas quer as frequentadas pelos trabalhadores médicos, incluindo as ações de orientação de internos e a formação específica decorrente de projetos dos serviços, bem como atividades na área da garantia da qualidade dos serviços e participação em atividades de investigação realizadas no âmbito do Hospital Vila Franca de Xira, com exclusão das atividades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não reconhecido ou participadas por protocolo celebrado com o hospital.

2- Os objetivos individuais concretamente a contratualizar são:

a) De atividade médica, tendo em conta, designadamente, indicadores de qualidade clínica;

b) De quantificação de atos médicos, atendendo ao conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos e considerando o conteúdo funcional legalmente fixado para a respetiva categoria;

c) De aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, no quadro de ações de formação planeada e de atividade de investigação médica, realizada no âmbito do serviço ou unidade de saúde em que o trabalhador médico se encontre integrado.

3- A fixação dos objetivos individuais deve obedecer às seguintes regras:

a) A definição dos objetivos, dos seus indicadores de medida e dos respetivos critérios de superação é da competência

conjunta do superior hierárquico e tendo em consideração as orientações do conselho coordenador da avaliação;

b) A fixação de objetivos sem o acordo do avaliado deve ser objeto de fundamentação escrita, da qual deve ser dado conhecimento ao avaliado;

c) Os objetivos devem enquadrar-se nos objetivos do Hospital Vila Franca de Xira e da equipa médica em que o avaliado se integre;

d) No conjunto de objetivos contratualizados anualmente devem, obrigatoriamente, ser abrangidos os âmbitos previstos nas alíneas a) a c) do número 1;

e) Os objetivos e critérios de superação devem ser elaborados de forma clara e ser amplamente divulgados aos trabalhadores médicos a avaliar;

f) Os objetivos contratualizados devem ser objeto de quantificação e de fixação de ponderação para cada um dos avaliados;

g) A ponderação a atribuir a cada um dos objetivos será fixada pelo conselho coordenador de avaliação, não podendo a ponderação dos objetivos inseridos no âmbito a que se refere as alíneas a) e b) do número 1 ser inferior a 60 % nem superior a 85 %;

h) Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Avaliação dos resultados

1- A avaliação do grau de cumprimento de cada objetivo efetua-se de acordo com os respetivos indicadores de medida, previamente estabelecidos, e expressa-se em cinco níveis:

a) «Objetivo claramente superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 4;

c) «Objetivo atingido a 100 %», a que corresponde uma pontuação de 3;

d) «Objetivo abaixo dos 100 %», a que corresponde uma pontuação de 2;

e) «Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «objetivos individuais» é a média aritmética ponderada das pontuações atribuídas a todos os objetivos.

3- Para os devidos efeitos, nomeadamente para comparação com outras unidades do SNS e com a avaliação dos funcionários públicos, as pontuações acima referidas serão convertidas nos seguintes termos:

– 5 e 4 correspondem à pontuação de 5 do SIADAP para a carreira médica;

– 2 e 3 corresponde à pontuação de 3 do SIADAP para a carreira médica;

– 1 corresponde a 1 do SIADAP para a carreira médica.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Competências de desempenho

O parâmetro relativo a competências de desempenho assenta em padrões de atividade observáveis, designadamente as seguintes:

a) Orientação para a qualidade;

b) Orientação para o utente e família;

c) Trabalho em equipa;

d) Liderança (chefias);

e) Pontualidade;

f) Adaptação à mudança;

g) Proatividade e tomada de decisão.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Auto-avaliação

1- A auto-avaliação tem como objetivo envolver o trabalhador médico no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática médica, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.

2- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento da ficha de auto-avaliação a entregar ao departamento de recursos humanos com conhecimento do superior hierárquico.

3- A ficha de auto-avaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho e deve ser elaborada de acordo com o modelo anexo ao presente regulamento.

4- A ficha de auto-avaliação é acompanhada, em anexo, dos documentos relevantes para a apreciação do desempenho do médico que não constem do seu processo individual.

5- O superior hierárquico aprecia a ficha de auto-avaliação, ponderando o respetivo conteúdo no sentido de uma avaliação objetiva do desempenho do avaliado no ciclo de avaliação e considerando os parâmetros de avaliação contratualizados, com vista à determinação do respetivo grau de cumprimento.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada dos resultados das avaliações dos dois parâmetros da avaliação.

2- Para o parâmetro «objetivos individuais» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «competências de desempenho», uma ponderação máxima de 40 %, cabendo ao conselho coordenador de avaliação a respetiva fixação anual.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito do Hospital Vila Franca de Xira:

a) Avaliado;

b) Conselho coordenador da avaliação;

- c) Superior hierárquico;
- d) Dirigente ou órgão máximo de gestão do Hospital Vila Franca de Xira;
- e) Direção de recursos humanos.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Conselho coordenador da avaliação**

1- Junto do dirigente ou órgão máximo de gestão do Hospital Vila Franca de Xira funciona um conselho coordenador da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, ao qual compete, sem prejuízo das demais competências previstas na lei ou no presente anexo, definir a política e os critérios gerais de avaliação dos trabalhadores médicos, de acordo com os objetivos e as metas em saúde previamente estabelecidos para o hospital e garantir a sua aplicação uniforme, nomeadamente:

- a) Estabelecer orientações gerais e fixar os parâmetros da avaliação;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à determinação da superação de objetivos individuais;
- c) Aprovar a lista de «competências de desempenho»;
- d) Emitir parecer relativamente a questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, quando solicitado;
- e) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação em serviço e ou contínua para os trabalhadores médicos, de acordo com os projetos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de saúde e objetivos do estabelecimento ou serviço e unidades;
- f) Promover a elaboração dos diferentes formulários necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho;
- g) Elaborar o relatório anual da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos.

2- O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo presidente da comissão executiva e integra o diretor clínico, o responsável pela gestão de recursos humanos, dois a quatro dirigentes por aquele designados, todos integrados na carreira médica e detentores de categoria igual ou superior a assistente graduado.

3- O conselho coordenador da avaliação pode ser assessorado por trabalhadores médicos com grau de consultor e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados médicos, sem direito a voto.

4- Quando as circunstâncias o aconselhem, o conselho coordenador da avaliação pode solicitar a participação nas suas reuniões de outros dirigentes ou chefias, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços competentes os pareceres e demais elementos que entender necessários.

5- Sempre que tenha que deliberar sobre matérias relativamente às quais os seus membros, enquanto trabalhadores médicos, sejam parte interessada, designadamente a apreciação e validação de propostas de atribuição de menções

àqueles sujeitas à diferenciação de desempenhos, o conselho coordenador da avaliação deve funcionar com composição restrita aos elementos relativamente aos quais não se verifique uma situação de conflito de interesses.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Efeitos da avaliação na alteração do posicionamento remuneratório: regra**

1- São posicionados no nível remuneratório imediatamente seguinte àquele em que o trabalhador se encontra, os trabalhadores do órgão ou serviço, que, tenham obtido, nas últimas avaliações de desempenho:

- a) Duas pontuações de 5 consecutivas;
- b) Três pontuações de 4 consecutivas;
- c) Cinco menções de 3 consecutivas;
- d) Duas pontuações de 5 e outra positiva em três avaliações consecutivas; ou
- e) Três pontuações de 4 e outra positiva em quatro avaliações consecutivas;
- f) Cinco pontuações de 3 em sete avaliações consecutivas desde que não tenham nenhuma avaliação de 1.

2- A alteração do posicionamento remuneratório produz efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte ao da conclusão do procedimento de avaliação de desempenho.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Efeitos da avaliação na alteração do posicionamento remuneratório: exceção**

Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no número 1 da cláusula anterior, o dirigente máximo do órgão ou serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, ou o órgão com competência equiparada, pode alterar, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior, mediante decisão devidamente fundamentada.

ANEXO VI

**Níveis remuneratórios**

O presente anexo contém a tabela dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, a que faz referência a cláusula 50.<sup>a</sup>, número 1, do AE. Assim:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Níveis remuneratórios**

Os níveis remuneratórios das categorias de assistente, assistente graduado e assistente graduado sénior são os constantes do quadro seguinte:

## – Assistente

Posição remuneratória	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>
Níveis remuneratórios	45	47	48	49
Vencimentos	2 746,24	2 849,22	2 900,72	2 952,21

Posição remuneratória	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>	7. <sup>a</sup>	8. <sup>a</sup>
Níveis remuneratórios	50	51	52	53
Vencimentos	3 003,70	3 055,19	3 106,68	3 158,18

## – Assistente graduado

Posição remuneratória	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>
Níveis remuneratórios	54	56	58	60	62
Vencimentos	3 209,67	3 312,65	3 415,64	3 518,62	3 621,60

## – Assistente graduado sénior

Posição remuneratória	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
Níveis remuneratórios	70	80	90
Vencimentos	4 033,54	4 548,46	5 063,38

## ANEXO VII

**Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve**

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, nos termos e para os efeitos da cláusula 51.<sup>a</sup>, do AE.

Assim:

Cláusula 1.<sup>a</sup>**Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos**

Os trabalhadores médicos durante a greve médica estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares integrados no SNS, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Serviços mínimos a prestar**

1- Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- Durante a greve médica, os trabalhadores médicos devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos:

- a) Quimioterapia e radioterapia;
- b) Diálise;
- c) Urgência interna;
- d) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;
- e) Imunohemoterapia com ligação aos doadores de sangue, recolha de órgãos e transplantes;
- f) Cuidados paliativos em internamento;
- g) A punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e decorra em estabelecimento do SNS.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Fixação especial de serviços mínimos**

1- Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula anterior.

2- Sempre que o regime instituído pelo número anterior não acautele os interesses dos utentes do SNS, devem ser definidos serviços complementares, mediante negociação específica, nos termos da lei, por iniciativa da entidade empregadora destinatária do aviso prévio ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Interpretação e integração de lacunas**

1- A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 48.<sup>a</sup> do AE goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente instrumento, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes das entidades empregadoras públicas e dois representantes das associações sindicais outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

Depositado em 15 de janeiro de 2018, a fl. 44 do livro n.º 12, com o n.º 9/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA - Alteração salarial e outras**

Acordo de empresa e anexos outorgado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o Sindicato SIMA e Outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, acordo de revisão das tabelas salariais 2017.

Aos trinta e um dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezassete, reuniram, nas instalações da SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, com o NIPC 506651649, (adiante designada por SPdH), sitas no Aeroporto de Lisboa, Edifício 25, Piso 6, em Lisboa:

– O senhor Eng.º Paulo Luís Neto de Carvalho Leite e Senhora Dr.ª Maria Beatriz Neves Marques Quadrado Filipe, ambos na qualidade administradores executivos da SPdH, com poderes mandatados para o ato como membros do conselho de administração da SPdH;

– Os senhores Fernando Henriques e Nuno Crestino, ambos dirigentes sindicais do SITAVA, na qualidade de representantes mandatados pela direcção do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA (adiante designado por SITAVA);

Acordaram os representantes mandatados das entidades outorgantes *supra* identificadas na celebração de acordo de revisão das tabelas salariais constantes do acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA (adiante abreviadamente designada por SPdH) e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA) e Outros, publicado em 15 de fevereiro de 2012, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, do qual o SITAVA é um dos sindicatos outorgantes (adiante designado por acordo de empresa). Este acordo de revisão das tabelas salariais constante do acordo de empresa, obriga, por um lado a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, cuja atividade principal é a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo (CAE 52230-R3), por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA (conjuntamente as Partes):

O presente acordo de revisão das tabelas salariais abrange, para além da empresa, cerca de 1012 trabalhadores.

Seguidamente os representantes da SPdH e do SITAVA consubstanciaram a aprovação manifestada a esta celebração com a rubrica e assinatura do texto do acordo de revisão das tabelas salariais constantes do acordo de empresa e respetivos anexos, que se anexa ao presente, em conformidade com os poderes conferidos pelas credenciais que ora se juntam.

Anexos: Corpo do clausulado do acordo de revisão das tabelas salariais do acordo de empresa e nos seus anexos e credenciais das entidades outorgantes.

### **Cláusula primeira**

1- Pelo presente acordo a SPdH e o SITAVA acordam na revisão das tabelas salariais para as carreiras profissionais

constantes no anexo I ao presente acordo, nos termos e valores de remuneração que integram a tabela do referido anexo, denominada «Atualização Tabelas Salariais [2017, 2018, 2019]».

2- Os valores das tabelas serão aplicados a partir de 1 de novembro e até final de 2017, em 2018 e até 31 de dezembro de 2019, nos termos que constam para a entrada em vigor do presente acordo referidos na cláusula sexta.

3- Não serão atribuídos retroativos.

### **Cláusula segunda**

1- As Partes acordam que a SPdH atribuirá uma compensação única, que será paga a título de prémio extraordinário e que será calculada da seguinte forma:

a) Metade do valor base do vencimento atual;

b) A quantia referida na alínea a) antecedente será majorada no montante que consta da tabela anexo II.

2- Consideram-se excluídos da atribuição do prémio referido na alínea a) do número antecedente, os trabalhadores que não tenham estado ativos mais do que seis meses nos últimos doze meses, contados da data da assinatura do presente acordo.

3- As Partes acordam e reconhecem expressamente que o prémio estabelecido no número 1 da presente cláusula é excepcional e extraordinário, ocorrerá uma única vez, pelo que não tem carácter de regularidade.

4- Porque as negociações com a TAP, com vista à assinatura do acordo comercial, se encontram numa fase final de negociações, a SPdH pagará a parte do prémio correspondente ao montante identificado na alínea a) do número 1 antecedente até 15 de dezembro de 2017 e o remanescente do prémio identificado na alínea b) do número 1 antecedente será pago se e na medida em que seja assinado o novo contrato de handling com a TAP e atribuídas pela ANAC as licenças de handling à SPdH.

5- Caso os requisitos de que depende a atribuição do remanescente do prémio se verifiquem, a SPdH procederá ao pagamento dos prémios que forem devidos até final do mês seguinte à data da verificação dos requisitos.

### **Cláusula terceira**

A SPdH e os SITAVA acordam na atualização do montante do subsídio de refeição constante da cláusula 53.<sup>a</sup> do acordo de empresa, que é objeto de um aumento de 5 %, com efeitos a 1 de janeiro de 2018, que passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 53.<sup>a</sup>

O subsídio de refeição que será pago a todos os trabalhadores é de 6,09 €.»

### **Cláusula quarta**

1- Com exceção do disposto na cláusula segunda número 1 alínea a) que vigora e produz efeitos na data da assinatura, o presente acordo entra em vigor nesta data, mas produzirá efeitos contados desde 1 de novembro de 2017 e quando for assinado o contrato de prestação de serviços de assistência em escala entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA

(TAP) e for comunicado pela ANAC a atribuição à SPdH de todas as licenças que se encontram a concurso.

2- Até à ocorrência das duas situações referidas no número anterior, manter-se-ão em vigor as tabelas salariais e o montante do subsídio de refeição atualmente em vigor e constantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012.

Anexo I - Atualização das tabelas salariais [2017, 2018, 2019].

Anexo II - Valor compensação 2017.

Pela SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA:

*Paulo Luís Neto de Carvalho Leite*, administrador executivo e mandatário da SPdH, SA.

*Maria Beatriz Neves Marques Quadrado Filipe*, administradora executiva e mandatária da SPdH, SA.

Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

*Fernando Henriques*, dirigente sindical e mandatário do SITAVA.

*Nuno Crestino*, dirigente sindical e mandatária do SITAVA.

**Anexo I - Atualização das tabelas salariais  
[2017, 2018, 2019]**

TTAE	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR X	2 163 €	2 185 €	2 206 €	2 229 €
GR IX	1 957 €	1 977 €	1 996 €	2 016 €
GR VIII	1 824 €	1 842 €	1 861 €	1 879 €
GR VII	1 674 €	1 691 €	1 708 €	1 725 €
GR VI	1 530 €	1 545 €	1 561 €	1 576 €
GR V	1 422 €	1 436 €	1 451 €	1 465 €
GR IV	1 247 €	1 259 €	1 272 €	1 285 €
GR III	1 133 €	1 144 €	1 156 €	1 167 €
GR II	994 €	1 004 €	1 014 €	1 024 €
GR I	855 €	864 €	872 €	881 €
GR 0.2	780 €	796 €	804 €	812 €
GR 0.1	730 €	745 €	752 €	760 €
GR 0	680 €	700 €	707 €	714 €
Iniciado	650 €	670 €	676 €	683 €

OAE	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR IX	1 597 €	1 613 €	1 629 €	1 645 €
GR VIII	1 463 €	1 478 €	1 492 €	1 507 €
GR VII	1 298 €	1 311 €	1 324 €	1 337 €
GR VI	1 195 €	1 207 €	1 219 €	1 231 €
GR V	1 092 €	1 103 €	1 114 €	1 125 €
GR IV	1 010 €	1 020 €	1 030 €	1 041 €
GR III	938 €	947 €	957 €	966 €
GR II	835 €	843 €	852 €	860 €

GR I	747 €	754 €	762 €	770 €
GR 0.2	680 €	700 €	707 €	714 €
GR 0.1	630 €	649 €	655 €	662 €
GR 0	580 €	597 €	603 €	609 €
Iniciado	550 €	580 €	585 €	591 €

TMEAA	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR IX	1 751 €	1 769 €	1 786 €	1 804 €
GR VIII	1 596,5 €	1 612 €	1 629 €	1 645 €
GR VII	1 432 €	1 446 €	1 461 €	1 475 €
GR VI	1 282,5 €	1 295 €	1 308 €	1 321 €
GR V	1 112,5 €	1 124 €	1 135 €	1 146 €
GR IV	1 020 €	1 030 €	1 041 €	1 051 €
GR III	906,5 €	916 €	925 €	934 €
GR II	814 €	822 €	830 €	839 €
GR I	721,0 €	728 €	735 €	743 €
GR 0.2	670 €	690 €	697 €	704 €
GR 0.1	620 €	639 €	645 €	651 €
GR 0	570 €	587 €	593 €	599 €
Iniciado	540 €	569 €	575 €	581 €

TOA	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VIII	1 751 €	1 769 €	1 786 €	1 804 €
GR VII	1 648 €	1 664 €	1 681 €	1 698 €
GR VI	1 390,5 €	1 404 €	1 418 €	1 433 €
GR V	1 287,5 €	1 300 €	1 313 €	1 327 €
GR IV	1 184,5 €	1 196 €	1 208 €	1 220 €
GR III	1 030 €	1 040 €	1 051 €	1 061 €
GR II	917 €	926 €	935 €	945 €
GR I	803,5 €	812 €	820 €	828 €
GR 0.2	721 €	743 €	750 €	758 €
GR 0.1	700 €	721 €	728 €	735 €
GR 0	680 €	700 €	707 €	714 €
Iniciado	630 €	649 €	655 €	662 €

LIC	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VII	4 110 €	4 151,5 €	4 193,5 €	4 235,5 €
GR VI	3 543,5 €	3 579 €	3 615 €	3 651,5 €
GR V	3 069,5 €	3 100,5 €	3 132 €	3 163,5 €
GR IV	2 657,5 €	2 684,5 €	2 711,5 €	2 739 €
GR III	2 348 €	2 371,5 €	2 395,5 €	2 419,5 €
GR II	2 060 €	2 081 €	2 102 €	2 123,5 €



GR I	1 792,5 €	1 810,5 €	1 829 €	1 847,5 €
GR 0.2	1 576 €	1 592 €	1 608 €	1 624,5 €
GR 0.1	1 288 €	1 301 €	1 314,5 €	1 328 €
GR 0	1 050€	1 060,5 €	1 071,5 €	1 082,5 €
Iniciado	900€	909 €	918,5 €	928 €

GR 0.1	680 €	687 €	694 €	701 €
GR 0	650 €	656,5 €	663,5 €	670,5 €
Iniciado	600 €	606 €	612,5 €	619 €

BACH	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VII	4 110 €	4 151,5 €	4 193,5 €	4 235,5 €
GR VI	3 543,5 €	3 579 €	3 615 €	3 651,5 €
GR V	3 069,5 €	3 100,5 €	3 132 €	3 163,5 €
GR IV	2 657,5 €	2 684,5 €	2 711,5 €	2 739 €
GR III	2 348,5 €	2 372 €	2 396 €	2 420 €
GR II	2 060 €	2 081 €	2 102 €	2 123,5 €
GR I	1 792,5 €	1 810,5 €	1 829 €	1 847,5 €
GR 0.2	1 417 €	1 431,5 €	1 446 €	1 460,5 €
GR 0.1	1 180 €	1 192 €	1 204 €	1 216,5 €
GR 0	1 050 €	1 060,5 €	1 071,5 €	1 082,5 €
Iniciado	900 €	909 €	918,5 €	928 €

TAux	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VII	1 236 €	1 248,5 €	1 261 €	1 274 €
GR VI	1 030 €	1 040,5 €	1 051 €	1 062 €
GR V	927 €	936,5 €	946 €	955,5 €
GR IV	845 €	853,5 €	862,5 €	871,5 €
GR III	783 €	791 €	799 €	807 €
GR II	721 €	728,5 €	736 €	743,5 €
GR I	669,5 €	676,5 €	683,5 €	690,5 €
GR 0.2	640 €	659 €	666 €	672 €
GR 0.1	610 €	628 €	635 €	641 €
GR 0	580 €	597 €	603 €	609 €
Iniciado	550 €	580 €	585 €	591 €

**Anexo II - Valor compensação 2017**

TS	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VII	4 110 €	4 151,5 €	4 193,5 €	4 235,5 €
GR VI	3 543,5 €	3 579 €	3 615 €	3 651,5 €
GR V	3 069,5 €	3 100,5 €	3 132 €	3 163,5 €
GR IV	2 657,5 €	2 684,5 €	2 711,5 €	2 739 €
GR III	2 348 €	2 371,5 €	2 395,5 €	2 419,5 €
GR II	2 060 €	2 081 €	2 102 €	2 123,5 €
GR I	1 792,5 €	1 810,5 €	1 829 €	1 847,5 €
GR 0.2	1 576 €	1 592 €	1 608 €	1 624,5 €
GR 0.1	1 370 €	1 384 €	1 398 €	1 412 €
GR 0	1 200 €	1 212 €	1 224,5 €	1 237 €
Iniciado	1 050 €	1 060,5 €	1 071,5 €	1 082,5 €

TTAE	Valor
GR X	65 €
GR IX	59 €
GR VIII	55 €
GR VII	50 €
GR VI	46 €
GR V	43 €
GR IV	37 €
GR III	34 €
GR II	30 €
GR I	26 €
GR 0.2	47 €
GR 0.1	44 €
GR 0	61 €
Iniciado	59 €

OAE	Valor
GR IX	48 €
GR VIII	44 €
GR VII	39 €
GR VI	36 €
GR V	33 €
GR IV	30 €
GR III	28 €
GR II	25 €
GR I	22 €
GR 0.2	61 €
GR 0.1	57 €
GR 0	52 €
Iniciado	89 €

TMEAA	Valor
GR IX	53 €
GR VIII	48 €
GR VII	43 €
GR VI	38 €
GR V	33 €
GR IV	31 €
GR III	27 €
GR IIw	24 €
GR I	22 €
GR 0.2	60 €
GR 0.1	56 €
GR 0	51 €
Iniciado	87 €

TC	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VIII	1 802,5 €	1 821 €	1 839,5 €	1 858 €
GR VII	1 699,5 €	1 716,5 €	1 734 €	1 751,5 €
GR VI	1 442 €	1 456,5 €	1 471,5 €	1 486,5 €
GR V	1 380,5 €	1 394,5 €	1 408,5 €	1 423 €
GR IV	1 277,5 €	1 290,5 €	1 303,5 €	1 317 €
GR III	1 102,5 €	1 114 €	1 125,5 €	1 137 €
GR II	948 €	957,5 €	967,5 €	977,5 €
GR I	803,5 €	812 €	820,5 €	829 €
GR 0.2	721 €	728,5 €	736 €	743,5 €

TOA	Valor
GR VIII	53 €
GR VII	49 €
GR VI	42 €
GR V	39 €
GR IV	36 €
GR III	31 €
GR II	28 €

TAux	Valor
GR VII	38 €
GR VI	32 €
GR V	29 €
GR IV	26 €
GR III	24 €
GR II	23 €
GR I	21 €

TC	Valor
GR VIII	56 €
GR VII	51 €
GR VI	44 €
GR V	42 €
GR IV	39 €
GR III	35 €
GR II	29 €

GR I	24 €
GR 0.2	65 €
GR 0.1	63 €
GR 0	61 €
Iniciado	57 €

GR 0.2	58 €
GR 0.1	55 €
GR 0	52 €
Iniciado	89 €

GR I	26 €
GR 0.2	23 €
GR 0.1	21 €
GR 0	20 €
Iniciado	18 €

LIC	Valor
GR VII	125 €
GR VI	107 €
GR V	93 €
GR IV	81 €
GR III	71 €
GR II	63 €
GR I	54 €
GR 0.2	48 €
GR 0.1	39 €
GR 0	32 €
Iniciado	27 €

BACH	Valor
GR VII	125 €
GR VI	107 €
GR V	93 €
GR IV	81 €
GR III	71 €
GR II	63 €
GR I	54 €
GR 0.2	44 €
GR 0.1	36 €
GR 0	32 €
Iniciado	27 €

TS	Valor
GR VII	125 €
GR VI	107 €
GR V	93 €
GR IV	81 €
GR III	71 €
GR II	63 €
GR I	54 €
GR 0.2	48 €
GR 0.1	42 €
GR 0	36 €
Adaptação	32 €

Depositado em 12 de janeiro de 2018, a fl. 43 do livro n.º 12, com o n.º 8/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Alteração salarial e outras

Acordo de empresa e anexos outorgado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o sindicato STHA e Outro publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012 acordo de revisão das tabelas salariais 2017.

Aos trinta e um dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezassete, reuniram, nas instalações da SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, com o NIPC 506651649, (adiante designada por SPdH), sitas no Aeroporto de Lisboa, Edifício 25, Piso 6, em Lisboa:

- O senhor Eng.º Paulo Luís Neto de Carvalho Leite e Senhora Dr.ª Maria Beatriz Neves Marques Quadrado Filipe, ambos na qualidade administradores executivos da SPdH, com poderes mandatados para o ato como membros do conselho de administração da SPdH;

- Os senhores Pedro Magalhães e Marco Moura, ambos dirigentes sindicais do STAMP, na qualidade de representantes mandatados pela direcção do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP (adiante designado por STTAMP).

Acordaram os representantes mandatados das entidades outorgantes *supra* identificadas na celebração de acordo de

revisão das tabelas salariais constantes do acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA (adiante abreviadamente designada por SPdH) e o Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos (STHA) e Outro, publicado em 15 de fevereiro de 2012, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, ao qual o STTAMP aderiu por acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2014 (adiante designado por acordo de empresa). Este acordo de revisão das tabelas salariais constante do acordo de empresa, obriga, por um lado a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, cuja atividade principal é a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo (CAE 52230-R3), por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP (conjuntamente as Partes):

O presente acordo de revisão das tabelas salariais abrange, para além da empresa, cerca de 142 trabalhadores.

Seguidamente os representantes da SPdH e do STTAMP consubstanciaram a aprovação manifestada a esta celebração com a rubrica e assinatura do texto do acordo de revisão das tabelas salariais constantes do acordo de empresa e respetivos anexos, que se anexa ao presente, em conformidade com os poderes conferidos pelas credenciais que ora se juntam.

Anexos: Corpo do clausulado do acordo de revisão das tabelas salariais do acordo de empresa e nos seus anexos e credenciais das entidades outorgantes.

#### Cláusula primeira

1- Pelo presente acordo a SPdH e o STTAMP acordam na revisão das tabelas salariais para as carreiras profissionais constantes no anexo I ao presente acordo, nos termos e valores de remuneração que integram a tabela do referido anexo, denominada «Atualização Tabelas Salariais [2017, 2018, 2019]».

2- Os valores das tabelas serão aplicados a partir de 1 de novembro e até final de 2017, em 2018 e até 31 de dezembro de 2019, nos termos que constam para a entrada em vigor do presente acordo referidos na cláusula sexta.

3- Não serão atribuídos retroativos.

#### Cláusula segunda

1- As Partes acordam que a SPdH atribuirá uma compensação única, que será paga a título de prémio extraordinário e que será calculada da seguinte forma:

a) Metade do valor base do vencimento atual;

b) A quantia referida na alínea a) antecedente será majorada no montante que consta da tabela anexo II.

2- Consideram-se excluídos da atribuição do prémio referido na alínea a) do número antecedente, os trabalhadores que não tenham estado ativos mais do que seis meses nos últimos doze meses, contados da data da assinatura do presente acordo.

3- As Partes acordam e reconhecem expressamente que o prémio estabelecido no número 1 da presente cláusula é excepcional e extraordinário, ocorrerá uma única vez, pelo que não tem carácter de regularidade.

4- Porque as negociações com a TAP, com vista à assinat

ra do acordo comercial, se encontram numa fase final de negociações, a SPdH pagará a parte do prémio correspondente ao montante identificado na alínea *a*) do número 1 antecedente até 15 de dezembro de 2017 e o remanescente do prémio identificado na alínea *b*) do número 1 antecedente será pago se e na medida em que seja assinado o novo contrato de handling com a TAP e atribuídas pela ANAC as licenças de handling à SPdH.

5- Caso os requisitos de que depende a atribuição do remanescente do prémio se verificarem, a SPdH procederá ao pagamento dos prémios que forem devidos até final do mês seguinte à data da verificação dos requisitos.

#### Cláusula terceira

A SPdH e os STTAMP acordam na atualização do montante do subsídio de refeição constante da cláusula 53.<sup>a</sup> do acordo de empresa, que é objeto de um aumento de 5 %, com efeitos a 1 de janeiro de 2018, que passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 53.<sup>a</sup>

O subsídio de refeição que será pago a todos os trabalhadores é de 6,09 €.

#### Cláusula quarta

1- Com exceção do disposto na cláusula segunda número 1 alínea *a*) que vigora e produz efeitos na data da assinatura, o presente acordo entra em vigor nesta data, mas produzirá efeitos contados desde 1 de novembro de 2017 e quando for assinado o contrato de prestação de serviços de assistência em escala entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP) e for comunicado pela ANAC a atribuição à SPdH de todas as licenças que se encontram a concurso.

2- Até à ocorrência das duas situações referidas no número anterior, manter-se-ão em vigor as tabelas salariais e o montante do subsídio de refeição atualmente em vigor e constantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012.

Anexo I - Atualização das tabelas salariais [2017, 2018, 2019].

Anexo II - Valor compensação 2017.

Pela SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA:

*Paulo Luís Neto de Carvalho Leite*, administrador executivo e mandatário da SPdH, SA.

*Maria Beatriz Neves Marques Quadrado Filipe*, administradora executiva e mandatária da SPdH, SA.

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

*Pedro Magalhães*, dirigente sindical e mandatário do STTAMP.

*Marco Moura*, dirigente sindical e mandatária do STTAMP.

### Anexo I - Atualização das tabelas salariais [2017, 2018, 2019]

TTAE	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR X	2 163 €	2 185 €	2 206 €	2 229 €
GR IX	1 957 €	1 977 €	1 996 €	2 016 €
GR VIII	1 824 €	1 842 €	1 861 €	1 879 €
GR VII	1 674 €	1 691 €	1 708 €	1 725 €
GR VI	1 530 €	1 545 €	1 561 €	1 576 €
GR V	1 422 €	1 436 €	1 451 €	1 465 €
GR IV	1 247 €	1 259 €	1 272 €	1 285 €
GR III	1 133 €	1 144 €	1 156 €	1 167 €
GR II	994 €	1 004 €	1 014 €	1 024 €
GR I	855 €	864 €	872 €	881 €
GR 0.2	780 €	796 €	804 €	812 €
GR 0.1	730 €	745 €	752 €	760 €
GR 0	680 €	700 €	707 €	714 €
Iniciado	650 €	670 €	676 €	683 €

OAE	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR IX	1 597 €	1 613 €	1 629 €	1 645 €
GR VIII	1 463 €	1 478 €	1 492 €	1 507 €
GR VII	1 298 €	1 311 €	1 324 €	1 337 €
GR VI	1 195 €	1.207 €	1 219 €	1 231 €
GR V	1 092 €	1 103 €	1 114 €	1 125 €
GR IV	1 010 €	1 020 €	1 030 €	1 041 €
GR III	938 €	947 €	957 €	966 €
GR II	835 €	843 €	852 €	860 €
GR I	747 €	754 €	762 €	770 €
GR 0.2	680 €	700 €	707 €	714 €
GR 0.1	630 €	649 €	655 €	662 €
GR 0	580 €	597 €	603 €	609 €
Iniciado	550 €	580 €	585 €	591 €

TMEAA	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR IX	1 751 €	1 769 €	1 786 €	1 804 €
GR VIII	1 596,5 €	1 612 €	1 629 €	1 645 €
GR VII	1 432 €	1 446 €	1 461 €	1 475 €
GR VI	1 282,5 €	1 295 €	1 308 €	1 321 €
GR V	1 112,5 €	1 124 €	1 135 €	1 146 €

GR IV	1 020 €	1 030 €	1 041 €	1 051 €
GR III	906,5 €	916 €	925 €	934 €
GR II	814 €	822 €	830 €	839 €
GR I	721,0 €	728 €	735 €	743 €
GR 0.2	670 €	690 €	697 €	704 €
GR 0.1	620 €	639 €	645 €	651 €
GR 0	570 €	587 €	593 €	599 €
Iniciado	540 €	569 €	575 €	581 €

TOA	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VIII	1 751 €	1 769 €	1 786 €	1 804 €
GR VII	1 648 €	1 664 €	1 681 €	1 698 €
GR VI	1 390,5 €	1 404 €	1 418 €	1 433 €
GR V	1 287,5 €	1 300 €	1 313 €	1 327 €
GR IV	1 184,5 €	1 196 €	1 208 €	1 220 €
GR III	1 030 €	1 040 €	1 051 €	1 061 €
GR II	917 €	926 €	935 €	945 €
GR I	803,5 €	812 €	820 €	828 €
GR 0.2	721 €	743 €	750 €	758 €
GR 0.1	700 €	721 €	728 €	735 €
GR 0	680 €	700 €	707 €	714 €
Iniciado	630 €	649 €	655 €	662 €

LIC	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VII	4 110 €	4 151,5 €	4 193,5 €	4 235,5 €
GR VI	3 543,5 €	3 579 €	3 615 €	3 651,5 €
GR V	3 069,5 €	3 100,5 €	3 132 €	3 163,5 €
GR IV	2 657,5 €	2 684,5 €	2 711,5 €	2 739 €
GR III	2 348 €	2 371,5 €	2 395,5 €	2 419,5 €
GR II	2 060 €	2 081 €	2 102 €	2 123,5 €
GR I	1 792,5 €	1 810,5 €	1 829 €	1 847,5 €
GR 0.2	1 576 €	1 592 €	1 608 €	1 624,5 €
GR 0.1	1 288 €	1 301 €	1 314,5 €	1 328 €
GR 0	1 050 €	1 060,5 €	1 071,5 €	1 082,5 €
Iniciado	900 €	909 €	918,5 €	928 €

BACH	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VII	4 110 €	4 151,5 €	4 193,5 €	4 235,5 €
GR VI	3 543,5 €	3 579 €	3 615 €	3 651,5 €
GR V	3 069,5 €	3 100,5 €	3 132 €	3 163,5 €
GR IV	2 657,5 €	2 684,5 €	2 711,5 €	2 739 €
GR III	2 348,5 €	2 372 €	2 396 €	2 420 €

GR II	2 060 €	2 081 €	2 102 €	2 123,5 €
GR I	1 792,5 €	1 810,5 €	1 829 €	1 847,5 €
GR 0.2	1 417 €	1 431,5 €	1 446 €	1 460,5 €
GR 0.1	1 180 €	1 192 €	1 204 €	1 216,5 €
GR 0	1 050 €	1 060,5 €	1 071,5 €	1 082,5 €
Iniciado	900 €	909 €	918,5 €	928 €

TS	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VII	4 110 €	4 151,5 €	4 193,5 €	4 235,5 €
GR VI	3 543,5 €	3 579 €	3 615 €	3 651,5 €
GR V	3 069,5 €	3 100,5 €	3 132 €	3 163,5 €
GR IV	2 657,5 €	2 684,5 €	2 711,5 €	2 739 €
GR III	2 348 €	2 371,5 €	2 395,5 €	2 419,5 €
GR II	2 060 €	2 081 €	2 102 €	2 123,5 €
GR I	1 792,5 €	1 810,5 €	1 829 €	1 847,5 €
GR 0.2	1 576 €	1 592 €	1 608 €	1 624,5 €
GR 0.1	1 370 €	1 384 €	1 398 €	1 412 €
GR 0	1 200 €	1 212 €	1 224,5 €	1 237 €
Iniciado	1 050 €	1 060,5 €	1 071,5 €	1 082,5 €

TC	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VIII	1 802,5 €	1 821 €	1 839,5 €	1 858 €
GR VII	1 699,5 €	1 716,5 €	1 734 €	1 751,5 €
GR VI	1 442 €	1 456,5 €	1 471,5 €	1 486,5 €
GR V	1 380,5 €	1 394,5 €	1 408,5 €	1 423 €
GR IV	1 277,5 €	1 290,5 €	1 303,5 €	1 317 €
GR III	1 102,5 €	1 114 €	1 125,5 €	1 137 €
GR II	948 €	957,5 €	967,5 €	977,5 €
GR I	803,5 €	812 €	820,5 €	829 €
GR 0.2	721 €	728,5 €	736 €	743,5 €
GR 0.1	680 €	687 €	694 €	701 €
GR 0	650 €	656,5 €	663,5 €	670,5 €
Iniciado	600 €	606 €	612,5 €	619 €

TAux	Actual	Nov/17	Jan/18	Jan/19
GR VII	1 236 €	1 248,5 €	1 261 €	1 274 €
GR VI	1 030 €	1 040,5 €	1 051 €	1 062 €
GR V	927 €	936,5 €	946 €	955,5 €
GR IV	845 €	853,5 €	862,5 €	871,5 €
GR III	783 €	791 €	799 €	807 €
GR II	721 €	728,5 €	736 €	743,5 €
GR I	669,5 €	676,5 €	683,5 €	690,5 €

GR 0.2	640 €	659 €	666 €	672 €
GR 0.1	610 €	628 €	635 €	641 €
GR 0	580 €	597 €	603 €	609 €
Iniciado	550 €	580 €	585 €	591 €

GR III	71 €
GR II	63 €
GR I	54 €
GR 0.2	48 €
GR 0.1	39 €
GR 0	32 €
Iniciado	27 €

GR III	71 €
GR II	63 €
GR I	54 €
GR 0.2	44 €
GR 0.1	36 €
GR 0	32 €
Iniciado	27 €

GR III	71 €
GR II	63 €
GR I	54 €
GR 0.2	48 €
GR 0.1	42 €
GR 0	36 €
Adaptação	32 €

**Anexo II - Valor compensação 2017**

TTAE	Valor
GR X	65 €
GR IX	59 €
GR VIII	55 €
GR VII	50 €
GR VI	46 €
GR V	43 €
GR IV	37 €
GR III	34 €
GR II	30 €
GR I	26 €
GR 0.2	47 €
GR 0.1	44 €
GR 0	61 €
Iniciado	59 €

OAE	Valor
GR IX	48 €
GR VIII	44 €
GR VII	39 €
GR VI	36 €
GR V	33 €
GR IV	30 €
GR III	28 €
GR II	25 €
GR I	22 €
GR 0.2	61 €
GR 0.1	57 €
GR 0	52 €
Iniciado	89 €

TMEAA	Valor
GR IX	53 €
GR VIII	48 €
GR VII	43 €
GR VI	38 €
GR V	33 €
GR IV	31 €
GR III	27 €
GR II	24 €
GR I	22 €
GR 0.2	60 €
GR 0.1	56 €
GR 0	51 €
Iniciado	87 €

TOA	Valor
GR VIII	53 €
GR VII	49 €
GR VI	42 €
GR V	39 €
GR IV	36 €
GR III	31 €
GR II	28 €
GR I	24 €
GR 0.2	65 €
GR 0.1	63 €
GR 0	61 €
Iniciado	57 €

TAux	Valor
GR VII	38 €
GR VI	32 €
GR V	29 €
GR IV	26 €
GR III	24 €
GR II	23 €
GR I	21 €
GR 0.2	58 €
GR 0.1	55 €
GR 0	52 €
Iniciado	89 €

TC	Valor
GR VIII	56 €
GR VII	51 €
GR VI	44 €
GR V	42 €
GR IV	39 €
GR III	35 €
GR II	29 €
GR I	26 €
GR 0.2	23 €
GR 0.1	21 €
GR 0	20 €
Iniciado	18 €

LIC	Valor
GR VII	125 €
GR VI	107 €
GR V	93 €
GR IV	81 €

BACH	Valor
GR VII	125 €
GR VI	107 €
GR V	93 €
GR IV	81 €

TS	Valor
GR VII	125 €
GR VI	107 €
GR V	93 €
GR IV	81 €

Depositado em 12 de janeiro de 2018, a fl. 43 do livro n.º 12, com o n.º 7/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional de Educação e outros - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

**1- Quadros superiores**

- Educador de infância
- Especialista
- Formador
- Psicólogo
- Técnico superior

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

- Técnico

**5- Profissionais qualificados**

**5.4- Outros**

- Assistente educativo

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª

série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º40, de 29 de outubro de 2017.

**1- Quadros superiores**

Educador de infância

Formador

Professor

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

### **Sindicato dos Advogados Portugueses (SAP) - Constituição**

Estatutos aprovados em 15 de dezembro de 2017.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### Artigo 1.º

1- O Sindicato dos Advogados Portugueses (SAP) é a associação constituída por todos os advogados e advogados estagiários em regime de subordinação jurídica e afins, com exclusão das sociedades de advogados.

2- O sindicato adota a denominação de Sindicato dos Advogados Portugueses e pode ser abreviadamente designado por SAP ou como sindicato.

###### Artigo 2.º

1- Podem ser sócios do sindicato todos os que reúnem os requisitos e possam exercer a função de advogado nos termos da lei.

2- Podem igualmente ser sócios todos os que sejam juristas com inscrição como advogados em análise ou suspensa por qualquer motivo.

###### Artigo 3.º

O sindicato é de âmbito nacional e a sua sede é na cidade de Lisboa; o sindicato pode mudar a sua sede para qualquer área do território nacional, ou criar para esse efeito delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro do território nacional, por decisão da direção.

###### Artigo 5.º

O sindicato é uma pessoa coletiva de direito privado, dotado de personalidade jurídica e judiciária, de âmbito nacional e sem fins lucrativos, sendo constituída para durar por tempo indeterminado.

###### Artigo 6.º

O sindicato é independente nos âmbitos político, partidário, religioso e em especial da Ordem dos Advogados.

###### Artigo 7.º

O sindicato é uma associação profissional de advogados que não reveste natureza política, partidária e que tem como objeto a promoção, defesa e representação institucional dos associados e dos seus interesses sócio-profissionais, deontológicos e assistenciais, de formação e informação, numa dinâmica de humanidade e democracia, pautando a sua organização e funcionamento pelos princípios da democraticidade, da unidade e da independência. Para esse efeito, o sindicato procederá à divulgação, salvaguarda e representação junto

dos organismos públicos dos interesses e prestígio dos advogados portugueses.

#### CAPÍTULO II

##### **Princípios fundamentais, fins e competências**

###### Artigo 8.º

1- O sindicato rege-se pelos princípios da liberdade, democracia, solidariedade, não discriminação, igualdade, independência e pluralismo em pleno respeito com o disposto na Constituição da República Portuguesa e na Lei Civil, neles assentando toda a sua atividade sindical.

2- A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação.

###### Artigo 9.º

O sindicato pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias-gerais convocadas expressamente para o efeito.

###### Artigo 10.º

Para a prossecução do seu objeto, o sindicato praticará todos os atos e desenvolverá todas as ações necessárias e adequadas, desde que não lhe sejam expressamente vedadas por lei, competindo-lhe designadamente e entre outras:

*a)* Defender e promover a dignificação e prestígio dos advogados;

*b)* Representar e defender os interesses profissionais, económicos e sociais, coletivos e individuais, dos associados, quer estejam no ativo ou já reformados;

*c)* Participar na elaboração de diplomas legais que afetem diretamente os advogados;

*d)* Negociar com a Ordem dos Advogados, Ministério da Justiça e restantes órgãos do poder político todas as matérias de interesse para os associados, apresentando para esse efeito projetos, iniciativas e sugestões;

*e)* Organizar todas as ações necessárias para levar a bom termo as reivindicações e pretensões dos associados;

*f)* Pronunciar-se sobre todas as matérias de incidência sócio-profissional, deontológica e assistencial do exercício da atividade de advogado, designadamente os seus estatutos profissional, remuneratório e social;

*g)* Pronunciar-se sobre todos os assuntos que afetem a moral e a eficiência dos associados, numa perspetiva sócio-profissional, deontológica e assistencial;

*h)* Dirigir-se às entidades competentes sobre todos os assuntos emergentes do seu objeto social;

*i)* Emitir pareceres e promover atividades sobre quaisquer assuntos respeitantes ao exercício da atividade profissional

dos associados ou com esta relacionados, quando lhe forem solicitados;

j) Promover formação, atividades, reuniões, conferências e debates sobre assuntos de âmbito sócio-profissional, deontológico, assistencial e técnico, bem como ações culturais e recreativas, para os associados, extensíveis a outros sectores da sociedade civil;

k) Estabelecer e manter relações com outras organizações sindicais ou não, nacionais ou internacionais congêneres que prossigam objetivos análogos, de forma a promover e executar todos os objetivos que possam converter-se em benefício para os associados, desde que não contrariem os presentes estatutos e demais normas internas;

l) Editar publicações de âmbito interno ou externo, sobre matéria associativa, sócio-profissional, deontológica, assistencial ou técnica, bem como empreender iniciativas de carácter cívico, cultural ou recreativo, que contribuam para a unidade e coesão dos associados, a sua atualização técnica e profissional e a dignificação dos advogados;

m) Prestar apoio e representação jurídica aos seus associados nas questões resultantes da sua atividade associativa e profissional;

n) Divulgar as suas iniciativas, atividades e edições;

o) Integrar conselhos consultivos, comissões de estudo e grupos de trabalho constituídos para proceder à análise de assuntos de relevante interesse para a instituição;

p) Representar e defender os associados junto dos órgãos de soberania e outras entidades públicas, veiculando os seus legítimos anseios e expectativas e pugnando pelos seus direitos e interesses sócio-económicos, desde que, uns e outros, por qualquer forma estejam ligados à condição de advogado;

q) Promover ações de valorização e formação profissional, de emprego e de integração social;

r) Colaborar com a administração e instituições públicas, em especial no âmbito das respetivas competências.

#### Artigo 11.º

Para o exercício das suas competências, o sindicato deve:

a) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;

b) Assegurar uma gestão correta dos seus fundos;

c) Adequar a estrutura sindical.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

#### Artigo 12.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os advogados que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 13.º

a) Serão admitidos como associados do Sindicato dos Advogados Portugueses (SAP) todos os advogados e advogados-estagiários, em exercício ou reformados, sob proposta por dois associados efetivos sujeita à aceitação da direção.

b) O SAP contará com associados fundadores, honorários e efetivos.

c) São associados fundadores todos os que tenham outorgado o ato de constituição e registo no *Boletim do Trabalho e Emprego* no Ministério do Trabalho.

d) São associados efetivos todos aqueles que se encontrem inscritos e com as quotizações em dia.

e) São associados honorários as personalidades nacionais ou estrangeiras que tenham tido um contributo relevante e benemérito para o sindicato.

#### Artigo 14.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direção, em proposta fornecida para esse efeito pelo sindicato e apresentada diretamente, eletronicamente ou através de delegados sindicais, que a enviarão à sede no prazo de três dias.

a) Os candidatos a sócio terão de apresentar documento de curso e comprovativo da inscrição para o exercício da advocacia ou fundamentar o seu enquadramento nos termos do artigo 2.º

b) A aceitação do sócio obriga à entrega de cartão de sócio e à isenção do pagamento da primeira quota; devendo haver no site do sindicato uma cópia dos estatutos disponíveis.

#### Artigo 15.º

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral, que o apreciará na sua primeira reunião.

2- Tem legitimidade para interpor recurso o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 16.º

Constituem direito dos associados:

a) Os associados fundadores são detentores de todos os direitos gerais bem como o direito especial de assento na direção;

b) Participarem nas assembleias-gerais sendo o direito ao voto reservado apenas aos associados fundadores e efetivos;

c) Eleger e ser eleito para os órgãos gerentes ou quaisquer outros cargos da associação;

d) Requererem a convocação da assembleia-geral extraordinária nos termos previstos no regulamento interno;

e) Examinarem as contas, documentos e livros relativos às atividades da associação nos oito dias que antecedem qualquer assembleia-geral;

f) Beneficiar de todos os serviços direta ou indiretamente prestados pela associação;

g) Participar e intervir na atividade associativa, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entendidas convenientes, nos órgãos próprios e nos termos de regulamento interno;

h) Destituir os órgãos gerentes do SAP, nas condições fixadas no mencionado regulamento;

i) Requerer a convocação de assembleia-geral extraordinária, nos termos de regulamento interno;

j) Recorrer de qualquer sanção disciplinar que seja aplicada e que considere irregular, nos termos do regulamento disciplinar;



k) Exigir dos órgãos diretivos do sindicato todos os esclarecimentos que entender convenientes sobre os atos dos mesmos;

l) Ser informado de toda a atividade associativa;

m) Renunciar a todo o momento à qualidade de associado, mediante comunicação obrigatória, por escrito, ao presidente da direção, sem a qual continuará na obrigação de pagar a quotização em vigor;

n) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pela associação nos domínios associativos, profissionais, sociais, culturais e desportivos;

o) Adquirir o cartão de associado;

p) Ser homenageado com a atribuição de distintivo comemorativo, aos 10, 20 e 30 anos de filiação ininterrupta.

#### Artigo 17.º

Os direitos do associado são suspensos:

a) Por efeito de ação disciplinar;

b) Por suspensão da qualidade de membro, a pedido fundamentado do associado, por motivos ponderosos de incompatibilidade, sob deliberação da direção.

#### Artigo 18.º

Constituem deveres dos associados:

1- Servirem nos cargos para que forem eleitos;

2- Colaborarem nas atividades promovidas pela associação;

3- Pagarem a joia e quotas que forem fixadas pela assembleia-geral;

4- Assistir a todas as assembleias-gerais e tomar parte nos respetivos trabalhos;

5- Cumprirem diligentemente as disposições dos presentes estatutos e regulamentos do SAP, bem como as deliberações da assembleia-geral;

6- Pagar atempadamente a quotização;

7- Tomar posse e desempenhar com zelo, assiduidade e lealdade para com o SAP os cargos para que tenha sido eleito ou designado ou as funções que lhe tenham sido confiadas, salvo por motivos devidamente justificados:

a) Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado ou sigiloso;

b) Cumprir zelosamente o estatuto e demais disposições regulamentares, abstendo-se de qualquer atividade que contrarie ou prejudique o que neles se estabelece;

c) No âmbito associativo, abster-se de qualquer atividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e tática dirigida pelos órgãos competentes do sindicato;

d) Acatar as deliberações dos órgãos competentes do sindicato;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos;

f) Contribuir para o fortalecimento e coesão da ação associativa, difundindo as ideias e objetivos, divulgando a informação associativa;

g) Encaminhar todas as informações relevantes para o bom funcionamento e desempenho de atividade associativa aos

órgãos gerentes;

h) Dirigir ao presidente da direção no prazo máximo de trinta dias, a cessação da qualidade de associados, entregando de imediato o cartão de membro do sindicato;

i) Comunicar à direção, no prazo de trinta dias, a mudança de residência, bem como qualquer alteração da sua situação profissional.

#### Artigo 19.º

1- Perde a condição de associado:

a) Por solicitação do próprio à direção mediante o pedido da respetiva demissão;

b) Por deliberação da assembleia geral.

2- Perdem ainda a qualidade de associado:

a) Os que pela sua conduta contribuam ou concorram deliberadamente para o descrédito ou prejuízo do sindicato;

b) Os que de forma reiterada desrespeitem os deveres estatutários e demais legislação interna e que ilegítimamente desobedeçam às deliberações legalmente tomadas no sindicato;

c) Os que abandonem definitivamente o exercício da atividade profissional, ou tenham sido punidos com pena disciplinar de expulsão aplicada pela Ordem dos Advogados, transitada em julgado;

d) Os que prejudiquem ou tentem prejudicar, de forma notória e comprovada, o sindicato ou os seus órgãos diretivos;

e) Os que deixarem de pagar as quotas durante três meses consecutivos ou seis alternados e não procedam ao seu pagamento até trinta dias após a receção do respetivo aviso;

f) Os que deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional.

3- A exclusão de associado é sempre deliberada pela assembleia-geral, sob proposta fundamentada da direção, exigindo-se o voto favorável de dois terços dos associados presentes.

#### Artigo 20.º

Os ex-sócios podem ser readmitidos, em condições a definir pela direção, após análise do processo. Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado, favoravelmente, pelo menos, por dois terços dos sócios presentes.

### CAPÍTULO IV

#### Ação disciplinar

#### Artigo 21.º

As sanções disciplinares aplicáveis são:

a) Repreensão;

b) Suspensão dos direitos de associado até um ano;

c) Expulsão.

#### Artigo 22.º

1- O exercício do poder disciplinar é da competência da direção.

2- O processo disciplinar seguirá os trâmites previstos no regulamento disciplinar vigente no momento dos factos.

3- É alvo de ação disciplinar o associado que, pela sua conduta, atos ou omissões, ofenda os princípios do sindicato, os deveres e obrigações estatutários e regulamentares a que esteja sujeito, ou não cumpra as demais decisões dos seus órgãos.

4- A ação disciplinar é sempre consequência de processo prévio com garantia de audição e defesa do arguido, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 23.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 18.º

#### Artigo 24.º

A pena de suspensão poderá ser aplicada aos sócios reincentes no incumprimento do artigo anterior.

#### Artigo 25.º

A pena de expulsão é da competência da direção e poderá ser aplicada aos sócios em caso de violação grave de deveres fundamentais:

- a) Violem frontal e gravemente os estatutos;
- b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

#### Artigo 26.º

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam assegurados os direitos de defesa em adequado processo disciplinar, o qual revestirá a forma escrita e inerente contraditório.

2- Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia-geral.

### CAPÍTULO V

#### Órgãos diretivos do sindicato

#### Artigo 27.º

1- São órgãos diretivos do sindicato:

- a) A assembleia-geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

2- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente e dois secretários.

3- A direção é constituída por um presidente, um vice presidente, um tesoureiro e dois secretários.

4- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois secretários.

5- Os membros dos órgãos diretivos são eleitos de entre os associados, para um período de três anos, sendo reelegíveis no máximo duas vezes pelo mesmo período; exceptuando-se o período de instalação do sindicato que terá uma duração de 4 anos.

6- Os referidos órgãos só poderão deliberar havendo quórum, nos termos da lei.

7- A composição dos órgãos deverá ser completa exceto no primeiro mandato por se tratar de instalação.

### CAPÍTULO VI

#### Competência e funcionamento dos órgãos

#### Artigo 28.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no gozo dos seus direitos associativos e as suas deliberações são soberanas, tendo apenas por limite as disposições imperativas da lei, presentes estatutos e regulamentos.

2- Consideram-se associados no pleno uso dos seus direitos aqueles que não se encontrem suspensos e tenham em dia as suas quotas.

3- A assembleia reúne-se na primeira quinzena de janeiro, mediante convocação do presidente, para discussão e aprovação do orçamento das despesas a efetuar durante o ano.

4- A convocatória deve ser efetuada por meio de aviso publicado no site do sindicato e com uma antecedência mínima de 10 dias, indicando o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 29.º

A assembleia-geral pode reunir ordinária e extraordinariamente.

1- A assembleia-geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até trinta e um de março, para discutir e votar o relatório e contas da direção, bem como o parecer do conselho fiscal, e aprovar, sob proposta da direção, os planos de atividade e orçamento.

2- A assembleia-geral reúne extraordinariamente sempre que for requerida por iniciativa do seu presidente ou a pedido da direção, do conselho ou a requerimento de, pelo menos, um terço dos associados.

3- Não havendo quórum na data e hora marcada a assembleia-geral reunir-se-á com qualquer número de associados, no mesmo local, meia hora depois.

#### Artigo 30.º

Compete especialmente à assembleia-geral:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Outorgar a qualidade de associados honorários, sob proposta da direção;
- f) Deliberar a exclusão de associados, nos termos previstos em regulamento disciplinar;
- g) Fixar o montante da joia e quotas dos associados e sua atualização, sob proposta da direção;
- h) Fixar o valor remuneratório dos representantes eleitos;
- i) Aprovar o regulamento interno e financeiro previsto nos presentes estatutos;
- j) Alterar os estatutos sob proposta da direção e velar pelo seu cumprimento;
- k) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo

constituir comissões de inquérito para instrução e estudo de assuntos e processos diversos;

l) Conceder autorização para a aquisição ou alienação de bens imóveis;

m) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

n) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

#### Artigo 31.º

1- Os estatutos só podem ser alterados em assembleia-geral extraordinária reunida, especificamente, para esse fim.

2- As deliberações serão tomadas em conformidade com a lei geral.

#### Artigo 32.º

A direção é o órgão executivo do sindicato, competindo-lhe, de um modo geral, a representação e administração, a prática dos atos necessários à prossecução dos fins e atividades estatutárias e a celebração de quaisquer contratos, protocolos ou acordos necessários à realização desses fins.

#### Artigo 33.º

A direção reunirá, por convocação do seu presidente, ordinariamente de dois em dois meses e extraordinariamente por iniciativa do presidente ou a requerimento de um terço dos membros da direção.

1- As deliberações são tomadas por maioria dos membros, havendo quórum, tendo o presidente voto de qualidade.

2- O presidente da direção pode convocar para as reuniões da direção, sem direito a voto, os membros de quaisquer órgãos previstos nestes estatutos.

#### Artigo 34.º

Compete especialmente à direção:

a) Contratar pessoal e exercer a respetiva disciplina;

b) Constituir grupos de trabalho, para elaboração, alteração e apresentação de propostas de diversos diplomas, de acordo com a extensão dos respetivos mandatos;

c) Elaborar anualmente e submeter ao parecer do conselho fiscal o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento e programa de ação para o ano seguinte;

d) Deliberar sobre a admissão de associados;

e) Arrecadar receitas, ordenar despesas e aceitar heranças, legados e doações;

f) Deliberar a filiação, inscrição e representação em associações congêneres, nacionais ou estrangeiras;

g) Aprovar regulamentos internos complementares sobre matérias que não sejam da competência de outros órgãos.

#### Artigo 35.º

1- Compete especialmente ao presidente da direção:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele e na outorga dos contratos, protocolos ou acordos;

b) Representar externamente o sindicato;

c) Superintender na administração do sindicato;

d) Promover a execução das deliberações da direção e assegurar o expediente normal dos serviços;

e) Tomar as providências urgentes que julgue indispensáveis, submetendo-as, posteriormente, à ratificação da direção;

f) Assinar, conjuntamente com o tesoureiro, podendo delegar no vice presidente ou secretários, as autorizações de pagamento e as guias de receita;

g) Exercer as demais atribuições que, por delegação da direção, lhe forem confiadas.

2- Nos impedimentos, faltas ou cessação de funções do presidente, verificadas pela direção, as competências constantes do número anterior serão exercidas pelo vice-presidente, assumindo imediatamente as funções de presidente.

#### Artigo 36.º

1- Compete ao conselho fiscal examinar o relatório, contas, orçamento e programa de ação apresentados pela direção e apresentar o respetivo parecer à assembleia-geral.

2- O conselho fiscal tem o direito de examinar os livros e documentos de escrituração, os quais lhe serão facultados pela direção, sempre que solicitados.

#### Artigo 37.º

1- Para obrigar o sindicato são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros da direção: do presidente ou vice-presidente e do tesoureiro, ou qualquer outro membro da direção a designar por esta em ata.

2- Para movimentar as contas bancárias são necessárias duas assinaturas conjuntas do presidente, vice-presidente, secretário-geral, tesoureiro, secretário ou outro membro da direção a designar por este conselho em ata.

3- Para atos de rotina administrativa é suficiente a assinatura do tesoureiro ou dos secretários.

#### Artigo 38.º

A duração do mandato dos órgãos diretivos eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes, com a exceção referida nos presentes estatutos.

### CAPÍTULO VI

#### Regime patrimonial e financeiro

#### Artigo 39.º

1- O património do SAP é constituído por bens móveis e imóveis e direitos adquiridos por qualquer meio legal, bem como pelo rendimento desses bens e direitos.

2- O património do SAP é insuscetível de divisão ou partilha.

3- A expulsão ou saída de qualquer membro ou associado não lhe confere o direito a qualquer quota do património do SAP.

#### Artigo 40.º

1- Constituem receitas do sindicato:

a) Joias e quotas dos associados;

b) As receitas extraordinárias provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por órgãos gerentes do sindicato;

c) Os subsídios dados por entidades estatais ou privadas, no âmbito de formação profissional, seminários, conferências, congressos ou outras iniciativas públicas organizadas pelo sindicato;

d) Quaisquer outras receitas, incluindo donativos, heranças e legados ou outros proventos aceites pelo sindicato.

2- Constituem despesas do sindicato todos os encargos necessários à realização das suas atividades e fins estatutários.

#### Artigo 41.º

A quotização é estabelecida e alterada pela assembleia-geral, mediante proposta da direção.

### CAPÍTULO VII

#### Das eleições

#### Artigo 42.º

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 43.º

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado dois anos de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral exceto no primeiro mandato.

#### Artigo 44.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que, designadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Promover a elaboração e distribuição das listas de voto;
- f) Receber as candidaturas;
- g) Publicar no site do sindicato e na sede, o âmbito e horário das mesas de voto;
- h) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia geral eleitoral;
- i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

#### Artigo 44.º

1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.

3- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

#### Artigo 45.º

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.

2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até 30 dias subsequentes.

3- A publicidade do ato eleitoral será feita através de editais afixados na sede do sindicato, de circulares enviadas a todos os sócios e de publicação no site do sindicato.

#### Artigo 46.º

1- A apresentação das candidaturas será feita mediante entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 30.º dia que antecede o ato eleitoral.

2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 200 sócios eleitores, que serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível e assinatura.

4- Os candidatos serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, idade, residência e designação do escritório.

5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu programa eleitoral.

6- Estas regras não se aplicarão no primeiro mandato.

#### Artigo 47.º

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

#### Artigo 48.º

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

#### Artigo 49.º

1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea a) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.

3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 50.º

1- Cada lista conterà os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como as entidades onde trabalham.

2- As listas de voto, editadas pela direção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões de 21 cm x 15 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.

3- São nulas as listas que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Conttenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

#### Artigo 51.º

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação com fotografia.

#### Artigo 52.º

1- O voto é secreto.

2- É permitido o voto por procuração.

3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas na sede do sindicato enviando envelope devidamente selado, de modo a garantir a sua receção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

#### Artigo 53.º

1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

2- As mesas de voto serão presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.

3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.

4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone, email ou telefax.

#### Artigo 54.º

1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.

2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas no site após o encerramento da votação e considera-se eleita a lista que obtiver mais votos válidos.

#### Artigo 55.º

1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.

2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

#### Artigo 56.º

1- O presidente cessante da mesa da assembleia geral con-

ferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 57.º

Os encargos de candidatura são da responsabilidade de cada uma das listas.

#### Artigo 58.º

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral.

## CAPÍTULO VIII

### Das tendências

#### Artigo 59.º

##### Direito de organização

1- Independentemente do exercício individual dos direitos e deveres estatutários, é reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

#### Artigo 60.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do Sindicato dos Advogados Portugueses.

#### Artigo 61.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

#### Artigo 62.º

##### Direitos

1- Cada tendência pode participar na eleição para os órgãos do SAP, através de listas de candidatos próprias, por si ou em coligação, ou apoiar outras listas.

2- Pode intervir e participar na atividade dos órgãos estatutários, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate de ideias, quer pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical.

3- O exercício dos direitos das tendências deve respeitar as decisões democraticamente tomadas, não podendo prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

#### Artigo 63.º

##### Constituição

1- A constituição de cada tendência efectua-se mediante

comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, bem como os seus princípios orientadores.

#### Artigo 64.º

##### Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos associados do SAP.

2- Os associados podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

#### Artigo 65.º

##### Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os associados que integrem os órgãos estatutários do SAP não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

#### Artigo 66.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

#### Artigo 67.º

##### Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os associados.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SAP;

b) Desenvolver, junto dos associados que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

### CAPÍTULO IX

#### Disposição finais

#### Artigo 68.º

A direção poderá propor, para aprovação pela assem-

bleia-geral, os seguintes regulamentos:

a) O regulamento interno;

b) O regulamento disciplinar aplicável aos associados, designadamente sobre a suspensão, exclusão, readmissão e prévia audição dos associados;

c) O regulamento eleitoral;

d) O regulamento financeiro.

#### Artigo 69.º

1- As eleições para os órgãos diretivos do sindicato e as votações efetuar-se sempre por escrutínio secreto, no qual participam os membros que constituem o respetivo universo eleitoral que se encontrem no pleno gozo dos direitos associativos, de acordo com o regulamento eleitoral.

2- O voto por correspondência só é permitido para os associados que no momento do ato eleitoral se encontrem em missão no estrangeiro.

#### Artigo 70.º

1- O sindicato pode ser dissolvido mediante deliberação favorável da assembleia-geral extraordinária, expressamente convocada para esse fim.

2- A deliberação requer voto favorável de, pelo menos, três quartos do número total de associados.

3- A assembleia-geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da associação ser distribuídos pelos associados.

#### Artigo 71.º

1- As dúvidas que surgirem na interpretação destes estatutos e a integração de eventuais lacunas serão resolvidas pela direção, mediante parecer da mesa da assembleia-geral, dentro do espírito dos estatutos e com observância das normas legais e dos princípios gerais de direito aplicáveis.

2- As matérias em que os presentes estatutos forem omisso serão objeto de um regulamento interno a estabelecer pela direção e a aprovar em assembleia-geral.

#### Artigo 72.º

1- Serão os associados fundadores outorgantes da constituição desta associação a eleger, na sua primeira reunião, os cargos da direção, da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal.

2- Aos órgãos diretivos constituídos ao abrigo do número anterior correspondem todos os poderes e competências atribuídos por estes estatutos aos correspondentes órgãos.

#### Artigo 73.º

O foro competente será o da comarca da sede do Sindicato dos Advogados Portugueses (SAP) com exclusão de qualquer outro.

Registado em 17 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 183 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Sindicato dos Advogados Portugueses (SAP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de dezembro de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente da direção - Dr. Fernando Pereira Brites.  
Vice-presidente - Dr.ª Maria Paula Gouveia Andrade.  
Vogal - Dr.ª Sandra Quintino.  
Vogal - Patrícia Ling.

### Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de dezembro de 2017 para o mandato de quatro anos.

Efectivos	N.º BI/CC
Maria Helena Correia Silva Rodrigues	04653474
José Carlos Fragoso	7375702
Rosa da Silva Fernandes e Sousa	05813306
Alexandra Marina A. Pestana da Costa	9942808
Américo de Sousa Martins	12274634
Ana Cristina Sampaio de Simas	7730242
Ana Paula Alves Caetano Moita	4562589
Anabela Ferreira Rodrigues	6209306
Anabela da Silva Melo	6600927
Aníbal Manuel da Costa Fernandes	08070613
Antonina Maria de Melo dos Santos	6691679
António Carlos Guedes Morais	10078619
António Meneses de Campos	3850924
Baptista Dumba	30476903
Cândida da Conceição Silva Cardoso	07790802
Carla Alexandra Gaspar dos Santos	11156286
Carlos Eurico Dourado Teixeira Leite	7799511
Carlos Filipe Guerra da Anunciação Reis	8075926
Carlos Humberto Gaspar Saldanha	9879116
Catarina Andreia S. M. Almeida Matos	12111467
Celso Emanuel T. Simões Mendes	09169055
Cláudia Eugénia Jorge Ferreira	08455188
Cláudia Sofia Abreu Gouveia Pires	11514498
Cristiane Borges Casaca	13838291
Dulce Maria dos Santos Figueiredo	06602433
Fernando António Valente N. A. de Oliveira	6080976
Francelina Maria Lopes Silva	08654258
Helena Paula Bettencourt G. Neves da Costa	07289757

Hilário Júlio Moreira Jorge Coelho	03989089
Ilídio José Gomes Loução	9774522
Isabel da Conceição Borges Pinto	239041111
João Manuel B. de Freitas Alves de Lima	9335045
João de Oliveira Rodrigues	10235528
Joaquim Guilherme Guerreiro Nunes	08434857
Joaquim Jorge Antunes Alfaiate	10313952
Jorgiana da Conceição Ferreira Branco	12144874
José António Rebelo Costa Grossinho	5481597
José Artur Gordinho São Marcos	06905874
José Emanuel Arroja Martins	7787093
José Pedro Fernandes Simões	5807203
José Rafael A. Rodrigues Jesuíta	2191821
Leonor da Conceição de Almeida Rocha	6967073
Levi Manuel Pinheiro Pires Coelho	7662124
Liliana Nazaré Soares Miranda	11887806
Lizete Lourenço de Oliveira Palavras	8346479
Manuel de Deus Fortuna	03747765
Maria Albertina Ferreira da Rocha e Silva	8097522
Maria Amélia Alves Cabaço	6977297
Maria da Conceição Teixeira Rodrigues	7833508
Maria Cristina Antunes Neves	09686698
Maria Helena dos Santos Marcos Diogo	4257016
Maria Helena Tomé Faleiro de Almeida	02169193
Maria Inês Mendes A. Pereira de Abreu	13982048
Maria Isabel Espírito Santo	02077464
Maria João Vidal O. B. Marcelo Curto	01082629
Maria José Pires Santos Taborda	3588747
Maria Manuela Brito da Cruz e Silva	5910610
Maria Manuela Pereira de Sousa	06236392
Maria Manuela Simão Tomás	09224326
Maria Margarida M. Coelho Messias	8202671
Maria Teresa Magalhães Carvalho	5011259
Mariana Ramos Sousa C. dos Santos	08808911
Marina da Conceição Pedreiro Dias	05601077
Miguel Ângelo Granja Lobato	10800900
Miguel José Loureiro Vargas	9849876
Miguel de S. Santos Esteveira Gonçalves	11882215
Nuno Miguel Pacheco Félix	11100722
Paula Honório Baptista Engana	07430632
Paulo Bernardo e Sousa	08401628
Paulo Jorge F. Cameira dos Santos	06034635
Paulo Sérgio Leocádio Bernardo	10149433
Paulo Tiago Conde Caldeira Santos	08443444
Pedro Jorge Martins Lourenço da Costa	06257731
Pedro José Conde Reis Costa	11015341
Rita Paula Neves L. Bento de Gouveia	8562272
Rogério Alexandre Cardoso da Silva	14015927

Rui Jorge Ferreira	7506892
Rui Manuel Santos de Oliveira Nunes	5599396
Rui Miguel F. de Almeida Fragona	10364511
Sandra Patrícia de Freitas	12188549
Susana Isabel Serrão Lourenço	10744139
Susana Rosa Pereira Rodrigues	10781955
Vítor José Antunes Pinheiro	9865990
Suplentes	
Ana de Jesus Lopes Mira Salgado	05241474
Ana Maria Paulo Soares Resendes	09534639
Anabela Alves Pires	08403894
Anabela Cabete Mota	7706836
Antonina Moreira dos Santos	10768765
António Pinto de Almeida Carvalho	03296183
Carlos Alberto Lisboa	02354324
Carlos Duarte dos Reis Fernandes	5342181
Carmen Isabel Pingarilho E. C. Arranhado	11216993
Cristina Luisa Conde Bugalho Morgado	8042462
Fernando João Lourenço Mendes	08389386
Herminia Tavares Rodrigues	03000494
Hugo Filipe Teles Porto	9806398
Idália Rodrigues de Sousa Meneses de Campos	01145364
João Manuel Sarmento Godinho Soares	2165590
José Pedro Filipe Costa	4591643
Lúcia Maria Olim Gomes de Mendonça	8487995
Luís Manuel Marques Pires da Silva	9520026
Mafalda Sofia Amador de Jesus	08754071

Manuel Peres Alonso	06402597
Maria da Graça Carreiro Pinheiro Cavaco	10522276
Maria Fernanda da Silva Barbosa Carreiro	05940460
Maria Isabel Oliveira Ferreira Roque	04072303
Maria Manuela Esteves Rito	3003524
Mário João Fernandes de Almeida	6234601
Orlando Manuel Esteves Serrano	6569280
Paula da Natividade Pinto C. Martins	8141296
Paulo Alexandre dos Santos Silva	07352047
Rita Manuela Monteiro Gonçalves	08485764
Rosa Ermelinda Vieira M. Patacho	5929676
Rui Manuel Marques Alves	05031649
Rui Olávio Gonçalves Abano	07149577
Sónia Maria Ribeiro Soares Madaleno	10777475

### UGT - Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco - Substituição

No secretariado, eleito em 12 de abril de 2014, para o mandato de quatro anos e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2014, foi efetuada a substituição, por renúncia do presidente Rogério Miguel Milheiro Bentes, por Luís António Diniz da Rosa nos termos do artigo 39.º dos estatutos da referida União.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração

Alteração aprovada em 18 de dezembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

#### CAPÍTULO III

[...]

#### SECÇÃO III

[...]

#### Artigo 22.º

1- A gerência e a representação da associação são confiadas a uma direcção composta por dezassete membros efectivos, sendo um o presidente e três vice-presidentes.

#### Artigo 26.º

1- [...]



a) [...]

b) Um total de trinta e quatro membros, com categoria de director-geral ou equiparado, eleitos pela assembleia-geral por períodos de dois anos, de entre as diferentes áreas representativas da actividade dos associados da Associação Portu-

guesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA.

Registado em 15 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 138 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de dezembro de 2017 para o mandato de dois anos.

Presidente - João Almeida Lopes, Laboratório Medinfar, Produtos Farmacêuticos, SA.

Vice-presidente - Cristina Campos, Novartis Farma - Produtos Farmacêuticos, SA.

Vice-presidente - António Leão, Lilly Portugal - Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Paulo Teixeira, Laboratórios Pfizer, L.<sup>da</sup>

Director tesoureiro - António Chaves Costa, Tecnifar - Indústria Técnica Farmacêutica, SA.

Vogais:

João Neves - Bial-Portela & C.<sup>a</sup> SA.

Nelson Pires - Jaba Recordatti, SA.

Vítor Virgínia - Merck Sharp & Dohme, L.<sup>da</sup>

Sandra Marques - Boehringer Ingelheim, L.<sup>da</sup>

Miguel Rovisco de Andrade - A. Menarini Portugal - Farmacêutica, SA.

Vitor Papão - Gilead Sciences, L.<sup>da</sup>

Jesús Ponce - AstraZeneca - Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>

Florian Ibe - Bayer Portugal, SA.

António Jordão - OM Pharma, SA.

Filipa Costa - Janssen Cilag Farmacêutica, L.<sup>da</sup>

Ana Garcia Cebrian - Sanofi Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>

Paulo Sequeira Dias - Thermo Fisher Diagnostics, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Suplentes:

Rui Santos - Almirall - Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>

Mads Larsen - Novo Nordisk Comércio de Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>

Carlo Pasetto - Abbvie, L.<sup>da</sup>

### **Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais - IACA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de dezembro de 2017 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Finançor Agro-Alimentar, SA, representante: José Romão Leite Braz.

Vogais:

Alimentação Animal Nanta, SA, representante: António Queiróz Santana.

Avenal Petfood, SA, representante: Ulisses Manuel de Assis Mota.

Racentro - Fábrica de Rações do Centro, SA, representante: Avelino da Mota Francisco Gaspar.

Raporal, SA, representante: Maria Cristina Guarda de Sousa.

Sorgal - Sociedade de Óleos e Rações, SA, representante: António José Martins Saraiva Landeiro Isidoro.

Tecnipec - Serviços Pecuários, SA, representante: João Vieira Barreto.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Constituição

Estatutos aprovados em 29 de novembro de 2017.

Os trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), sob a égide do disposto no artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa e no exercício dos direitos consagrados pelos artigos 415.º e ss. do Código do Trabalho, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

#### CAPÍTULO I

##### Objeto e âmbito

###### Artigo 1.º

###### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

2- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

3- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

#### CAPÍTULO II

##### Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

###### Artigo 2.º

###### Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

a) O plenário de trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) (doravante, plenário);

b) A comissão de trabalhadores (doravante, CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

###### Artigo 3.º

###### Composição

O plenário é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

###### Artigo 4.º

###### Competências

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

###### Artigo 5.º

###### Convocação

1- O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

2- O requerimento previsto na alínea b) do número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos, sob pena de rejeição liminar do mesmo, pela CT.

###### Artigo 6.º

###### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias e máxima de 60 dias, por meio de correio eletrónico enviado a todos os trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) e mediante anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação, no interior das instalações da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

2- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao dirigente máximo da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

3- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do número 1 do artigo 5.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 15 dias contados da receção do referido requerimento.

###### Artigo 7.º

###### Reuniões gerais do plenário

1- O plenário reúne, ordinariamente, uma vez por ano, no mês de março, para apreciação das atividades desenvolvidas pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado.

## Artigo 8.º

### Reunião de emergência do plenário

1- O plenário reúne de emergência, em circunstâncias excepcionais, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, mas nunca inferior a 24 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1- O plenário reúne e delibera validamente com a presença de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

2- Não estando presentes à hora prevista para início do plenário o número de trabalhadores previstos no número anterior, este reunirá e deliberará validamente, meia hora mais tarde, independentemente do número de presenças.

3- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

4- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida a participação mínima de 20 % dos trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) e uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação realiza-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos;
- c) Todas aquelas que visem diretamente pessoas, envolvendo o seu nome, reputação e imagem.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

## Artigo 11.º

### Discussão obrigatória em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e regulamento eleitoral;
- c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação ou projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

### Artigo 12.º

#### Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está adstrita ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 13.º

#### Autonomia e independência

1- A CT é independente do órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais e o órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) estão proibidos de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT.

### Artigo 14.º

#### Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade jurídica da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins, previstos na lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### Artigo 15.º

#### Início de atividade

A CT inicia a sua atividade no primeiro dia útil seguinte à publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 16.º

### Deveres da comissão de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e competências, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- b) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- c) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento e organização de todo o coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- d) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- e) Exigir do órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- f) Cumprir os demais deveres consignados na Constituição da República Portuguesa e na lei.

## Artigo 17.º

### Direitos da comissão de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e competências, a CT tem os seguintes direitos:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Participar nos procedimentos relativos a trabalhadores e nos processos de reestruturação da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), especialmente quando os mesmos impliquem alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração de normas do trabalho;
- e) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;
- f) Exercer os demais direitos que por lei lhes sejam reconhecidos.

## Artigo 18.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da ERS.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- No exercício do direito de controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos,

humanos e financeiros;

c) Promover, junto do órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar ao órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto do órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no acompanhamento e controlo das decisões económicas e sociais do órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

## Artigo 19.º

### Reuniões com o dirigente máximo da Entidade Reguladora da Saúde (ERS)

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o dirigente máximo da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências, e de obter as informações necessárias à realização dessas mesmas.

2- As reuniões realizam-se com cadência trimestral, não obstante o previsto no número 4.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo dirigente máximo da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- Sem prejuízo dos números anteriores, sempre que necessário e urgente, a CT poderá solicitar reuniões extraordinárias ao dirigente máximo da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

## Artigo 20.º

### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior corresponde, legalmente, um dever de informação do dirigente máximo da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

3- O dever de informação que recai sobre o dirigente máximo da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e relatórios de atividades;
- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, compreendendo o balanço, contas de gerência, contas de resultado, balancetes e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT à administração da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

5- Nos termos da lei, a administração da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º

7- A CT, sempre que entenda necessário e adequado, no âmbito das matérias constantes no número 3 do presente artigo, intervém junto do dirigente máximo ou órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), nomeadamente, emitindo pareceres ou recomendações, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

#### Artigo 21.º

##### **Parecer prévio**

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da Entidade Reguladora da Saúde (ERS):

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração ou alteração de regulamentos internos da Entidade Reguladora da Saúde (ERS);
- d) Dissolução ou extinção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS);
- e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- f) Definição ou modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local de atividade da Entidade Reguladora da Saúde (ERS);
- h) Despedimento individual de trabalhadores;
- i) Despedimento coletivo;
- j) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão

ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 19.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue ao órgão que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 22.º

##### **Reorganização dos serviços**

A CT intervém na reorganização de serviços da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), exercendo o direito de:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto do órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), ou das entidades competentes.

#### Artigo 23.º

##### **Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual;
- b) Ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- c) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 24.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A CT participará, nos termos da lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, através da emissão de pareceres.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do regular funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A CT pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho, fora do horário de trabalho ou durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, e desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- A CT está obrigada a comunicar a realização das reuniões ao dirigente máximo da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 27.º

##### Ação no interior da Entidade Reguladora da Saúde (ERS)

1- A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, ainda que sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelo órgão de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão e direção

da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), os meios materiais e técnicos necessários e adequados para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da CT tem direito a um crédito mensal de horas de vinte cinco horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, não implicando, designadamente, perda de retribuição, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e competências, desde que compreendidas no limite determinado no artigo 31.º

#### Artigo 33.º

##### Proteção legal

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

### SUBSECÇÃO IV

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 34.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

#### Artigo 35.º

##### Composição

1- A CT é composta por três membros efetivos, sendo um deles o coordenador e os outros dois secretários.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, o qual terá de se realizar no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 36.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos, contados a partir da data da tomada de posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

### Artigo 37.º

#### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 3 do artigo 35.º

### Artigo 38.º

#### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos para o ato para o qual foi delegado.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

### Artigo 39.º

#### Deliberações e poderes para obrigar a CT

1- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

### Artigo 40.º

#### Funcionamento da comissão de trabalhadores

1- Compete ao coordenador:

- a) Representar a CT;
- b) Promover as reuniões da CT;
- c) Promover as reuniões com o dirigente máximo ou outros órgãos da Entidade Reguladora da Saúde (ERS);
- d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local das mesmas;
- e) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação ou outros, a ata das reuniões da CT, depois de aprovada;
- f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as atas da CT;
- e) Coadjuvar o coordenador no exercício das suas funções.

### Artigo 41.º

#### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente:

- a) Sempre que ocorram motivos que o justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

4- Das reuniões da CT será lavrada ata em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será mantida em arquivo e disponível para consulta por todos os trabalhadores, mediante prévio requerimento destes.

### Artigo 42.º

#### Convocatória das reuniões e prazos de convocatória

1- A convocatória das reuniões é feita pelo coordenador da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

3- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

4- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

### Artigo 43.º

#### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação dos trabalhadores as receitas e despesas da sua atividade.

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

### Artigo 44.º

#### Objeto

1- O presente capítulo rege a eleição da CT da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos de gestão e direção da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

### Artigo 45.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), independentemente da sua idade, categoria profissional ou função.

## Artigo 46.º

### Princípios gerais sobre o voto

A CT é eleita por sufrágio direto, universal e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

## Artigo 47.º

### Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), que assegura a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento das listas, sendo constituída por um mínimo de três trabalhadores.

2- A CE é composta por:

- a) Três membros escolhidos pela CT;
- b) Na falta de CT, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
- c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

3- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CT.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

## Artigo 48.º

### Competência

Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Dirigir todo o processo das eleições;
- c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- e) Apreciar e julgar as reclamações;
- f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- g) Assegurar igual acesso ao equipamento técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral.

## Artigo 49.º

### Caderno eleitoral

1- O órgão dirigente máximo da Entidade Reguladora da

Saúde (ERS) deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

3- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

## Artigo 50.º

### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade, designadamente através de correio eletrónico.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão máximo da Entidade Reguladora da Saúde (ERS), na mesma data em que for tornada pública, por correio eletrónico, ou em mão própria.

## Artigo 51.º

### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

## Artigo 52.º

### Candidaturas

1- Podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por 20 % dos trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos deste artigo, pelos proponentes.

6- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número de suplentes ser superior a três.

7- Os candidatos são identificados por referência ao nome completo, categoria profissional e departamento ou unidade a que pertencem.

8- A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.



9- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 53.º

**Rejeição de candidaturas**

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura, nos termos dos estatutos e do presente regulamento.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos e regulamento eleitoral que vierem a ser detetadas, podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos e regulamento eleitoral são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 54.º

**Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE divulga, por meio de correio eletrónico e afixação de anúncios em local visível, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 55.º

**Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 56.º

**Local e horário da votação**

1- A votação inicia-se pelo menos trinta minutos antes do período normal de trabalho e termina sessenta minutos depois deste.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 57.º

**Mesas de voto**

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- Cada lista candidata tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 58.º

**Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 59.º

**Ato eleitoral**

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O caderno eleitoral fará parte integrante da respetiva ata, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à CE.

Artigo 60.º

**Votação por correspondência**

1- É reconhecido aos trabalhadores ausentes, por inerência dos respetivos direitos, o direito a voto por correspondência.

2- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

3- A remessa é feita por carta registada ou em mão própria, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

4- O votante requer à CE a entrega antecipada de boletim de voto.

5- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará,

assinando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

6- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 61.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 62.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 63.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da Entidade Reguladora da Saúde (ERS) e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias

certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos estatutos e da respetiva composição, após sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

#### Artigo 64.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da ERS.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 65.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da ERS.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % trabalhadores da Entidade Reguladora da Saúde (ERS).

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento, previsto no número anterior.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 66.º

##### Património da CT em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, o destino do respetivo pa-

trimónio é decidido em plenário, em conformidade com as regras determinadas na legislação aplicável.

Artigo 67.º

**Casos omissos**

Aos casos omissos nestes estatutos, aplica-se a lei geral em vigor.

Artigo 68.º

**Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 12 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 27 do livro n.º 2.

## **Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Alteração**

Alteração de estatutos aprovados em 17 de fevereiro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014.

### **CAPÍTULO I**

#### **Princípios gerais**

Artigo 1.º

**Coletivo de trabalhadores**

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos, adiante designada por ERSAR.

2- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da ERSAR.

Artigo 2.º

**Órgãos do coletivo de trabalhadores**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral;
- b) A comissão de trabalhadores, adiante designada CT.

### **CAPÍTULO II**

#### **Assembleia geral**

Artigo 3.º

**Composição e competências**

A assembleia geral é constituída pela totalidade dos trabalhadores da ERSAR.

1- Compete à assembleia geral:

- a) Definir as regras programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores da ERSAR, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT da ERSAR;
- b) Eleger e destituir a CT a todo o tempo;
- c) Acompanhar e decidir sobre a atividade da CT nos termos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou sob proposta dos trabalhadores.

Artigo 4.º

**Convocação da assembleia geral**

1- A assembleia geral pode ser convocada:

- a) pela CT;
- b) por iniciativa própria, através de agendamento em reunião prévia;
- c) a requerimento de um mínimo de 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

2- As convocatórias previstas nas alíneas a) e b) do número anterior devem ser realizadas, em regra, com uma antecedência de 8 dias.

3- No caso previsto na alínea c) do número 1:

- a) o requerimento deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos, sob pena de rejeição liminar do mesmo pela CT;
- b) após receção do requerimento, a CT deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias, ficando a sua realização dependente da presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 5.º

**Reuniões e funcionamento da assembleia geral**

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado.

2- A assembleia geral delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

3- As deliberações são válidas desde que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

4- Não estando presentes à hora prevista para o início da assembleia geral o número de trabalhadores previstos no número anterior, este poderá reunir em segunda convocatória, até oito dias, e deliberar validamente com qualquer número e em data e hora que seja concretamente indicada no aviso convocatório.

5- No caso de destituição da CT, requer-se a participação mínima na assembleia geral de 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

7- Das reuniões será lavrada ata assinada pela CT, a qual deve ser levada ao conhecimento de todos os trabalhadores nos 15 dias subsequentes à realização da assembleia geral.

Artigo 6.º

**Votação na assembleia geral**

1- O voto é direto e realiza-se sempre por braço levantado,

exprimindo o sentido de voto a favor, contra ou abstenção.

2- O voto é secreto:

a) nas ações referentes à eleição e destituição da CT;

b) aprovação ou alteração de estatutos;

c) todas aquelas em que a assembleia entenda, por meio de deliberação específica nesse sentido, votar nessa qualidade.

3- Nas deliberações que respeitem à destituição da CT é exigida a maioria qualificada de 2/3 dos presentes.

#### Artigo 7.º

##### Discussão obrigatória em assembleia geral

São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

#### Artigo 8.º

##### Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, designadamente na contagem de tempo de trabalho, e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

### CAPÍTULO III

## Comissão de trabalhadores

### SECÇÃO I

#### Natureza, competências e direitos

#### Artigo 9.º

##### Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente eleito pelo coletivo de trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei e pelos presentes estatutos.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

#### Artigo 10.º

##### Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins previstos na lei.

#### Artigo 11.º

##### Apoio à comissão

1- O órgão dirigente da ERSAR deve pôr à disposição da CT as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2- Assiste à CT o direito de distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que seja destinado para esse efeito.

#### Artigo 12.º

##### Deveres

A CT tem por deveres:

a) Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa e na lei;

b) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade;

c) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades e comissões coordenadoras visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses dos trabalhadores;

d) Realizar o controlo de gestão da ERSAR;

e) Participar nos processos de reestruturação da ERSAR;

f) Guardar sigilo sobre informações individuais de outros trabalhadores cujo conhecimento lhe advenha do exercício da sua atividade;

g) Guardar sigilo sobre informações que lhes sejam comunicadas pela ERSAR com menção expressa da sua confidencialidade, nos termos da lei.

#### Artigo 13.º

##### Direitos da comissão de trabalhadores

1- A CT goza dos direitos previstos na lei, designadamente em termos de informação, participação e apoio às atividades pela ERSAR.

2- De todas as reuniões realizadas entre a CT e os órgãos de gestão da ERSAR é lavrada ata assinada por todos os presentes e divulgada a todos os trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos na Constituição da República Portuguesa, na lei e nestes estatutos.

#### Artigo 15.º

##### Reuniões com o dirigente máximo ou órgão de direção

1- A CT proporá ao dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR o agendamento de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Tendo em consideração a urgência dos assuntos em causa, a CT proporá a ordem de trabalhos para as reuniões refe-

ridas nos números 1 e 2 com a devida antecedência.

4- Sempre que necessário e útil para os trabalhadores, poderão realizar-se outras reuniões com outros dirigentes do órgão ou serviço para debater assuntos específicos da área de responsabilidade destes, adaptando-se para o efeito o disposto nos números anteriores.

#### Artigo 16.º

##### Direito à informação

1- O direito a informação abrange as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Gestão de recursos humanos;
- c) Orçamento e prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- d) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

2- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR.

3- Nos termos da lei, o dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias se a complexidade da matéria assim o justificar.

4- Sempre que entenda necessário para o exercício da sua atividade e competências, a CT pedirá por escrito, tanto à ERSAR como às entidades públicas ou privadas competentes, a informação que em cada momento entenda pertinente sobre as matérias em relação às quais a lei determine esse direito.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

6- A CT, sempre que entenda pertinente e nas matérias constantes do presente artigo, intervirá junto do dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR, nomeadamente emitindo pareceres ou recomendações, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

#### Artigo 17.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos da ERSAR:

- a) Os que resultem em mudanças na organização do trabalho, nomeadamente regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho, tratamento de dados biométricos, definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores dos órgãos ou serviços da ERSAR;
- b) Elaboração de regulamentos internos da ERSAR;
- c) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da ERSAR;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento significativo das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças no plano da organização de trabalho ou dos contratos;

e) Quaisquer atos ou medidas que a lei preveja, ou venha a prever que devam ser precedidos de parecer escrito prévio da CT.

2- Os termos e os prazos aplicáveis à emissão de parecer prévio são os estabelecidos na lei.

#### Artigo 18.º

##### Reorganização de serviços

1- A CT intervirá na reorganização de serviços, exercendo o direito de:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projetos de reorganização;
- b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir recomendações, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do dirigente máximo ou órgão de direção da ERSAR.

2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial pode ser feita com o apoio ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

#### Artigo 19.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A CT intervirá, nos termos da lei, na elaboração e alteração da legislação do trabalho, designadamente emitindo os pareceres que entenda pertinentes.

#### Artigo 20.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da ERSAR.

2- A CT, no âmbito do controlo de gestão, tem direito a exercer os poderes nas matérias e nos termos previstos na lei.

3- No exercício do direito do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos do órgão ou serviço e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de direção da ERSAR e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do órgão ou serviço, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da ERSAR sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização da ERSAR e das autoridades e entidades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Composição, organização e funcionamento

#### Artigo 21.º

##### Sede, composição e mandato

1- A CT tem a sua sede nas instalações da ERSAR.

2- A CT é composta por 3 membros, um presidente e dois vogais, tendo o seu mandato a duração máxima de 2 anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

3- Podem integrar ainda a CT, a título supletivo, 2 outros membros, que deverão integrar a CT em caso de impedimento de qualquer um dos elementos referidos no número anterior.

4- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente, a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo.

5- A substituição do membro da CT faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 28.º

#### Artigo 22.º

##### Deliberações e poderes para obrigar

1- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros.

2- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 23.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos para o ato para o qual foi delegado.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente:

a) Sempre que tal se justifique;

b) A requerimento de, pelo menos, um dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Poderá haver reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam tomada de posição urgente.

4- Das reuniões da CT será lavrada ata em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos

trabalhadores.

5- A CT elaborará um regulamento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

#### Artigo 25.º

##### Convocatória das reuniões e prazos de convocatória

1- A convocatória das reuniões é feita pelo presidente da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

3- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

4- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

#### Artigo 26.º

##### Financiamento da comissão

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto da iniciativa de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação dos trabalhadores as receitas e despesas da sua atividade.

#### Artigo 27.º

##### Património da CT em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, o destino do respetivo património é decidido em assembleia geral, em conformidade com as regras determinadas na legislação aplicável.

#### Artigo 28.º

##### Destituição da comissão, renúncia, perda de mandatos ou vacatura de cargos

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da ERSAR, tomada nos termos dos presentes estatutos.

2- A todo o tempo qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se, fazendo-o por comunicação escrita, dirigida ao presidente.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição far-se-á de acordo com a ordem estabelecida na lista eleita em votação.

4- Se a destituição for global, ou se, por efeitos de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, os trabalhadores elegem, em plenário, uma comissão provisória a quem incumbirá promover novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

5- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

6- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão

provisória submete a questão a assembleia geral dos trabalhadores que se pronunciará nos termos previstos nos artigos 5.º e 6.º

#### Artigo 29.º

##### Transição entre comissões

1- Na sequência de eleição de nova constituição da CT, os membros cessantes devem garantir a transição pacífica, designadamente através da garantia de acesso aos seguintes elementos:

- a) Password do email oficial da CT;
- b) Acesso aos documentos (finais e de trabalho) referentes ao seu mandato, incluindo atas e convocatórias;
- c) Acesso à lista de contactos estabelecidos com outras entidades no seu mandato;
- d) Todos os elementos que a nova comissão entenda necessários à sua atividade.

2- Sempre que se justifique por razões de interesse coletivo dos trabalhadores da ERSAR, podem ser agendadas reuniões com os membros de anteriores formações da CT, devendo estes ser convocados com a devida antecedência e indicação prévia do assunto em causa.

3- Pelos motivos referidos no número anterior, podem ainda ser chamados a participar nas reuniões previstas no artigo 15.º os membros constituintes da CT imediatamente anterior à que se encontre em efetividade de funções.

## CAPÍTULO V

### Procedimento eleitoral

#### SECÇÃO I

##### Comissão eleitoral

#### Artigo 30.º

##### Composição

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), que assegura a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento das listas, sendo constituída por um mínimo de três trabalhadores, assumindo um elemento a função de presidente e devendo integrar obrigatoriamente um elemento designado pela comissão de trabalhadores em funções.

2- A CE é eleita em assembleia geral, devendo eleger um número ímpar de membros igual ou superior a 3.

3- Findo o prazo para apresentação de candidaturas, a comissão eleitoral será acrescida de um elemento designado por cada lista concorrente.

4- Em caso de paridade será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

5- Na falta de comissão eleitoral, nos termos destes estatutos, a mesma será constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

#### Artigo 31.º

##### Funcionamento

1- A comissão eleitoral inicia funções na primeira reunião da sua constituição, cessando-as com o início da comissão de trabalhadores eleita na sequência do processo eleitoral por ela dirigido nos termos previstos neste capítulo.

2- A CE tem um quórum deliberativo e constitutivo com uma maioria simples dos representantes.

#### Artigo 32.º

##### Competência

Compete à CE:

- a) Presidir ao ato eleitoral;
- b) Dirigir todo o processo das eleições;
- c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- e) Apreciar e julgar as reclamações;
- f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- g) Assegurar igual acesso ao equipamento técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral.

## SECÇÃO II

### Princípios gerais e organização do processo eleitoral

#### Artigo 33.º

##### Capacidade eleitoral

1- Qualquer trabalhador da ERSAR tem o direito de eleger e ser eleito, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

2- A CT é eleita de entre as listas candidatas apresentadas pelos trabalhadores da ERSAR, por sufrágio direto, universal e secreto, e segundo o princípio da representação proporcional.

#### Artigo 34.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da publicação das candidaturas e o dia anterior à data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com propaganda eleitoral são da responsabilidade das respetivas candidaturas.

#### Artigo 35.º

##### Igualdade de oportunidades das candidaturas

Os candidatos têm direito a efetuar livremente e nas melhores condições a sua propaganda eleitoral, devendo ser-lhes proporcionado igual tratamento.

## Artigo 36.º

### Caderno eleitoral

1- Sempre que necessário, a CT solicitará à ERSAR a lista atualizada de trabalhadores, identificados pelo nome, agrupados pelas unidades orgânicas, para servir como caderno eleitoral, atualizado à data da convocação das eleições.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

## Artigo 37.º

### Capacidade para convocar eleições

Podem convocar eleições:

- a) A CT;
- b) A CE, se já tiver sido constituída para o efeito;
- c) 20 % dos trabalhadores da ERSAR, caso a CT não o faça nos prazos previstos nestes estatutos para o efeito;
- d) A assembleia geral no caso previsto no número 3 do artigo 43.º

## Artigo 38.º

### Realização de eleições

1- A eleição para a CT deve realizar-se até 30 dias antes do termo do mandato da CT cessante.

2- Havendo destituição da CT, devem ser convocadas no prazo máximo de 15 dias após a deliberação de destituição.

## Artigo 39.º

### Convocatória

A convocatória do ato eleitoral deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias da respetiva data, devendo constar da mesma o dia, local ou locais, horário e objeto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de administração da ERSAR.

## Artigo 40.º

### Horário de votação

A votação é efetuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- a) Início: 30 minutos antes do início do período normal de trabalho;
- b) Fecho: 60 minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

## Artigo 41.º

### Apresentação e aceitação das candidaturas

1- As listas candidatas são apresentadas à CE até 20 dias antes da data do ato eleitoral e subscritas por 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número de suplentes ser inferior a dois nem su-

perior a cinco.

5- Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Unidade orgânica a que pertencem.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respetiva documentação serão devolvidas pela CE ao primeiro subscritor no prazo de um dia após a respetiva apresentação, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CE decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

8- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida nos termos deste artigo.

9- Até ao 10.º dia anterior ao dia do ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação, a aceitação das candidaturas.

10- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

11- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

## Artigo 42.º

### Desistência

1- É lícita a desistência da lista até quarenta e oito horas antes do dia das eleições.

2- A desistência deve ser comunicada pelo primeiro subscritor.

3- É igualmente lícita a desistência de qualquer candidato, até ao momento referido no número 1, mediante declaração por ele assinada, mantendo-se, contudo, a validade da lista.

## Artigo 43.º

### Falta de candidaturas

1- No caso de inexistência de listas de candidatos tem lugar um novo ato eleitoral nos termos do número seguinte.

2- Se a inexistência se dever a falta de apresentação de listas de candidatos, o novo ato eleitoral realiza-se até ao 6.º mês posterior à data das eleições gerais, inclusive, e, se a inexistência se dever a desistência ou a rejeição de candidatura, o novo ato eleitoral realiza-se até ao 3.º mês, inclusive, que se seguir àquela data.

3- Cabe à CT ou à assembleia geral a marcação do dia de realização do novo ato eleitoral.

## Artigo 44.º

### Constituição das mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela CE.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.



#### Artigo 45.º

##### Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.
- 3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.
- 4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.
- 5- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

#### Artigo 46.º

##### Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão de votos fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 47.º

##### Votos brancos e nulos

- 1- Considera-se voto em branco, o boletim de voto entrado na urna, que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo, o boletim que tenha entrado na urna:
  - a) No qual tenha sido assinalado mais do que um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
  - b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação, ou cuja candidatura não tenha sido admitida;
  - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto na qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 48.º

##### Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento têm lugar logo após o encerramento do ato eleitoral, sendo públicos e si-

multâneos em todas as mesas de voto.

2- A mesa procede sucessivamente à contagem dos votos, devendo ser desdobrados os boletins, um a um, examinados e exibidos e posteriormente agrupados em lotes separados, correspondentes a cada uma das listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

3- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, deve-se proceder à contraprova da contagem, pela contagem dos boletins de cada um dos lotes separados.

4- Os membros de mesa não podem ser portadores de qualquer instrumento que permita escrever quando manuseiam os boletins de voto.

5- Com vista ao apuramento do resultado, devem ser registados numa folha branca ou, de preferência num quadro bem visível, e separadamente, os votos atribuídos a cada lista, os votos em branco e os votos nulos.

6- Após o apuramento será lavrada ata com o apuramento de resultados com a desagregação entre votos brancos, nulos e válidos por lista, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

7- Na referida ata devem ainda constar o número de boletins recebido pela mesa antes da eleição, o número de boletins inutilizados e o número de boletins sobrantes.

8- O caderno eleitoral fará parte integrante da respetiva ata, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação e os nomes dos delegados das listas.

9- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à CE.

#### Artigo 49.º

##### Publicidade

1- Os elementos de identificação dos membros da CT eleitos, bem como a ata do apuramento geral serão publicitados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida ata, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 30.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao ministério da tutela, do trabalho e ao órgão de gestão da ERSAR.

#### Artigo 50.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- No prazo de quinze dias, a contar da publicação dos resultados da eleição, poderá qualquer trabalhador com direito a voto, com fundamento na violação de lei ou dos presentes estatutos, impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área geográfica da sede da ERSAR, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas que dispuser.

2- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato eleitoral.

### Artigo 51.º

#### Entrada em exercício

1- A CT inicia funções no 5.º dia posterior ao termo do prazo de afixação da ata de apuramento geral da respetiva eleição.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

### Artigo 52.º

#### Relatório de atividade e contas

Até 15 de março de cada ano, a CT apresentará o relatório de atividade e contas, se aplicável, relativos ao ano anterior e o orçamento relativo ao ano em curso.

### Artigo 53.º

#### Alteração dos estatutos

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT ou a 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

2- O projeto ou projetos de alteração são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da sua votação.

### Artigo 54.º

#### Contagem de prazos

Para efeitos de contagem dos prazos presentes nestes estatutos, aplicam-se as seguintes disposições:

a) Na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia, nem a hora, se o prazo for de horas, em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr;

b) O prazo fixado meses a contar de certa data termina às 24 horas do dia que corresponda dentro do último mês a essa data;

c) É havido como prazo de um ou dois dias o designado por 24 ou 48 horas;

d) O prazo fixado não se suspende nos sábados, domingos, feriados ou tolerâncias de ponto, exceto se coincidir com o termo do prazo, caso em que se transfere para o primeiro dia útil seguinte.

### Artigo 55.º

#### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto na legislação em vigor.

Registado em 12 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 27 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 29 de novembro de 2017, para o mandato de dois anos.

Ana Maria Carraco Patrão dos Reis, cartão de cidadão n.º 13348785.

Ana Margarida Campos Baila Azeredo Lobo, cartão de cidadão n.º 12165708.

Sofia Raquel Teixeira Nunes, cartão de cidadão n.º 11886346.

Registado em 12 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 27 do livro n.º 2.

### Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 31 de março de 2017 para o mandato de dois anos.

Efetivos:	BI/CC
Maria Carminda de Figueiredo Ramos Caria	4181611
Sílvia Isabel de Jesus Guerreiro Teixeira	10381557
António Filipe Matos Ruivo	9301946
Suplentes:	
Cláudia Patrícia Adriano Marques Marques Videira	10087505
Álvaro Carvalho	11078498
Maria Alexandra da Silva Pereira da Costa	8936840
Maria João de Almeida Moitante	8881016
Pedro Bernardo Andrade Gonçalves	10752408

Registado em 12 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 27 do livro n.º 2.

### **CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores dos trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, para o mandato de três anos, foram efetuadas as se-

guintes substituições:

António Augusto Moreira Peixoto de Magalhães é substituído por Helga Cristina Correia Soares.

Justino Tavares Gonçalves é substituído por José Nuno Alves Teixeira.

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

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de janeiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA.

«No enquadramento e nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, informa-se V. Ex.ª que o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho (SST), da APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, no próximo dia 21 de maio do corrente ano.»

#### **Kathrein Automotive Portugal, Sociedade Unipessoal L.ª - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE Norte, ao abrigo do número 3 do

artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de janeiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Kathrein Automotive Portugal, Sociedade Unipessoal L.ª

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 11 de abril de 2018, realizar-se-á na empresa Kathrein Automotive Portugal, Sociedade Unipessoal L.ª, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

#### **Preh Portugal, L.ª - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de janeiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Preh Portugal, L.ª

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 11 de abril de 2018, realizar-se-á na empresa Preh Portugal, L.ª, nas instalações Rua Moinhos da Lagoa Trofa o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

### **Jado Iberia, Produtos Metalúrgicos, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de janeiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Jado Iberia, Produtos Metalúrgicos, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 18 de abril de 2018, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Jado Iberia, Produtos Metalúrgicos, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup>

Morada: Estrada Nacional 101, Vila Nova 4715-214 Noqueira BRG.»

### **C. L. T. - Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, ao abrigo do

número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de janeiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa C. L. T. - Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA.

«No enquadramento e nos termos e para os efeitos do número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, informa-se V. Ex.<sup>a</sup> que o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde e segurança no trabalho (SST), da C. L. T. - Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA (TGL - Terminal de Granéis Líquidos), no próximo dia 21 de maio do corrente ano.»

### **CAMO - Indústria de Autocarros, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Norte - SITE NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de janeiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CAMO - Indústria de Autocarros, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 de artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 18 de abril de 2018, realizar-se-á na empresa CAMO - Indústria de Autocarros, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Mecahers Aeronautica, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Mecahers Aeronautica, Unipessoal L.<sup>da</sup>, realizada em 19 de dezembro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017.

Efetivos:	BI/CC
Leonardo Loureiro Nunes Portela da Silva	11266043

Ana Sacramento Martins da Paixão	11798499
Suplentes:	
José Carlos da Silva Barroso	6083296
Tiago Agostinho da Costa Semedo	13734906

Registado em 16 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 2, a fl. 126 do livro n.º 1.