

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 70/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Évora e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 71/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lisboa e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 20
- Acordo coletivo de trabalho n.º 72/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Beja e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 32
- Acordo coletivo de trabalho n.º 73/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lisboa e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outros 45
- Declaração de retificação n.º 1/2025 - Retificação do acordo coletivo de trabalho n.º 65/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia do Rosário e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 59

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Património Cultural, IP - Constituição 60

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos (quadro farmacêutico) - Alteração salarial e outra 70

– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras	72
– Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras e texto consolidado	78
– Acordo de empresa entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro	148
– Acordo de empresa entre a Verallia Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras	179
– Acordo de adesão entre a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e outros ao acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e as mesmas associações sindicais	183
– Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação	185

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Eleição	189
---	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN que passa a denominar-se Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas Nacional - AICCOPN - Alteração	191
---	-----

II – DIREÇÃO:

– ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora - Eleição	198
---	-----

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 70/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Évora e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Évora, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2-O presente ACEP, celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACEP substitui o ACEP n.º 316/2015, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 249, de 22 de dezembro de 2015, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o

trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

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

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2021/2022.

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

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

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

Cláusula 16.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 18.^a

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 20.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 21.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1-Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia;

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

Cláusula 26.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 28.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 30.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 33.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 34.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 35.^a

Competências

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

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

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

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

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

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

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

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

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

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

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 38.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 40.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 41.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 42.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 43.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 44.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 45.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 46.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Évora, 31 de julho de 2025.

Pelo Município de Évora:

Sr. *Carlos Manuel Rodrigues Pinto de Sá*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Évora.

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

Sr.^a *Carla Isabel Lapa Calado*, na qualidade de mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Sr.^a *Celeste de Jesus General Leirias*, na qualidade de mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 5 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 74/2025, a fl. 91 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 71/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lisboa e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

As partes acordam celebrar o presente ACEP que substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 13/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 7 de outubro de 2020, com a alteração introduzida pelo Aviso n.º 16201/2021, publicado no *Diário da República*, 2.ª série de 26 de agosto de 2021.

Preâmbulo

O Código do Trabalho, também aplicável aos trabalhadores em funções públicas nos termos, entre outros, do artigo 4.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, abreviadamente designada por LTFP, prevê, no seu artigo 485.º, que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que os regimes previstos em acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores.

O artigo 13.º da LTFP prevê mesmo os instrumentos de regulação coletiva de trabalho como fontes específicas do contrato de trabalho em funções públicas.

O mesmo princípio deve, por isso, recortar -se da mesma lei, para os acordos coletivos de empregador público.

O Município de Lisboa é das maiores entidades empregadoras públicas do País e também com uma diversidade e especificidade de atividades necessárias à prestação e satisfação de necessidades dos munícipes.

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

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa tem um já longo conhecimento prático na realidade da prestação das atividades e tarefas e nas relações de trabalho no Município de Lisboa.

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da LTFP, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público entre:

Pela entidade empregadora pública:

Filipe Anacoreta Correia, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Lisboa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, Presidente da Direção;

Luís Filipe Jesus Dias, Membro da Comissão Executiva e Direção.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do artigo 14.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20

de junho, para diante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções no Município de Lisboa, para diante Município, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, para diante STML, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima -se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços do Município de Lisboa e cerca de 10.000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 13/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, parte J3, n.º 195, de 7 de outubro de 2020, e alterado pelo Aviso n.º 16201/2021, no *Diário da República*, 2.ª série parte J3, n.º 166, de 26 de agosto de 2021, vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.

2- A denúncia e a vigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 373.º e seguintes da LTFP.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo do Trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

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

Cláusula 4.ª

Organização temporal do trabalho

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

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

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

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

5- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

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

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

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

8- Para os Bombeiros Sapadores fica definido o seguinte regime:

a) O período normal de trabalho semanal da carreira de bombeiro é de 35 horas, com 12 horas de trabalho contínuas, nos termos das alíneas seguintes.

b) Os bombeiros sapadores do Município praticam o horário por turnos de 12 horas - das 08h00 às 20h00 e das 20h00 às 08h00 do dia seguinte, organizados em quatro equipas de turnos.

c) O regime de turnos é permanente total.

d) A organização dos turnos é rotativa e afixada anualmente.

e) Os dias de descanso semanal complementar e obrigatório coincidirão, pelo menos, uma vez por mês com o sábado e o domingo, respetivamente.

9-O trabalho efetuado pelos Bombeiros Sapadores em razão da sua atividade e funções a entidades externas (não pertencentes ao município de Lisboa) que pedem/aprovam orçamento elaborado pelo Regimento Sapadores Bombeiros é remunerado pelo regime de gratificados, com o pagamento definido na tabela de taxas do Município com o valor mínimo correspondente a 4 horas, não fracionável, salvo a partir da quinta hora em unidade hora, e no regime tributável definido pelo Despacho n.º 102/2016-XXI do Senhor Secretario de Estado dos Assuntos Fiscais.

Cláusula 5.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 6.^a

Regime de horário rígido

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

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

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

3-As jornadas de trabalho previstas no número anterior não podem ser determinadas sem negociação prévia com a direção do STML.

Cláusula 7.^a

Regime de horários flexíveis

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

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

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

3-O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

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

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

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

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

- a) Das 10 às 12 horas - período de presença obrigatória;
- b) Das 14 horas às 16 horas - período de presença obrigatória;
- c) Das 12 horas às 14 horas - margem móvel para almoço - duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 8.^a

Regime de horário por turnos

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

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

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

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

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

6- Salvo em casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado.

7- É admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, com prévio conhecimento dos Serviços e que só poderá ser impedida com fundamento em manifesto prejuízo para o serviço.

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

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

9- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

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

10- Considera -se que os Serviços revestem carácter:

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

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

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

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

13- O suplemento por prestação de trabalho em regime de turnos deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho em regime de turnos e sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º da LTFP.

Cláusula 9.^a

Regime de jornada contínua

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

- a) Trabalhador portador de deficiência;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- c) Trabalhadores nas condições previstas nas alíneas a), a e) do n.º 3 da cláusula nona;
- d) Trabalhadores com doença crónica; e
- e) Nas situações abrangidas no n.º 5

4- A entidade empregadora pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.

b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo que deverá ser gozado nos trinta dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público.

7- Nos serviços legalmente dispensados de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório, o descanso compensatório referido no número anterior deverá ser gozado, entre 1 de novembro e 30 de abril, e corresponder ao máximo de 2 dias por ano.

8- O limite da al. a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP fica fixado em duzentas horas de trabalho por ano.

9- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

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

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

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

5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.

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

Cláusula 13.^a

Interrupção ocasional

1- Nos termos da alínea a) do número 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho, e n.º 2 do artigo 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

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

c) Resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;

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

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

3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

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

Cláusula 14.^a

Tolerância

1- Em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

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

Cláusula 15.^a

Regime de disponibilidade permanente

O trabalhador que, nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado, pela entidade competente, para assegurar a prestação de serviço é considerado, para todos os efeitos legais, em prestação de trabalho suplementar, sendo-lhe também pago todo o acréscimo dos custos de transporte e alimentação relativamente aos custos de prestação em período normal de trabalho.

Cláusula 16.^a**Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica.

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.

7- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

8- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 17.^a**Período experimental**

1- Nos termos do n.º 1 do artigo 51.º da LTFP, a duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

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

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

2- Aos trabalhadores das carreiras especiais, que não estejam obrigados a estágio/formação específico, aplica-se com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Saúde, Segurança e HigieneCláusula 18.^a**Princípios gerais**

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

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

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

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

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

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

7-Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, nos termos da lei.

8-O suplemento de penosidade e insalubridade deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LTFP.

Cláusula 19.ª

Equipamento individual

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

Cláusula 20.ª

Locais para refeição

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

Cláusula 21.ª

Vestiários e balneários

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

CAPÍTULO IV

Das férias e dispensas

Cláusula 22.ª

Acréscimo de dias de férias

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

2-No caso de trabalhadores com faltas injustificadas, é descontado ao acréscimo de férias previsto no número anterior o número de faltas injustificadas registadas no ano anterior.

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

Cláusula 23.ª

Gozo das férias

1-Nos serviços que pela sua natureza estejam obrigados a funcionamento ininterrupto, e sem prejuízo da marcação de férias pelos trabalhadores e do período legal do gozo de férias, o número de trabalhadores a gozar férias simultâneas não pode ser restringido a menos de 20 % dos trabalhadores que, no exercício das funções, estão em condições de realmente prestar o trabalho.

2-Para efeito de gozo de férias, a jornada de trabalho completa no horário previsto para os Bombeiros Sapadores no n.º 8 da cláusula 4.ª deste ACEP corresponde a um dia útil.

3-Quando se verifique o horário de 24 horas seguidas de serviço são permitidos 3 (três) períodos de marcação de férias de um dia útil.

4-Em períodos de férias iguais ou superiores a 5 dias:

a)No horário de 24 horas, quando as férias terminem na sexta-feira, exceto se feriado, o fim de semana ou feriado que lhe sucedem, é considerado como fim de semana ou feriado;

b)No horário de 12 horas, quando as férias terminem de quarta a sexta-feira, o regresso ao serviço não pode prejudicar o gozo de um dia no fim de semana imediatamente seguinte ao último dia de férias gozado.

5-Sem prejuízo do disposto nos números três e quatro o regresso ao trabalho após o gozo das férias ocorre no turno a que o trabalhador pertence.

6-Na marcação de férias, os períodos pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos festivos ou quinzenas marcadas ou gozadas, nos dois anos anteriores, independentemente dos dias marcados ou gozados nesse período festivo ou quinzena.

7-O rateio dos períodos mais pretendidos será feito recuando no tempo em função do desempate que se deseja atingir.

Cláusula 24.ª

Carnaval e dia de aniversário

1-O trabalhador tem direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu aniversário, sem perda de remuneração.

2-Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, deverá em ano comum, ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março ou no primeiro dia útil seguinte, quando aquele não o seja.

3-Quando por manifesta necessidade do serviço, devidamente fundamentada, a dispensa não puder ser concedida na precisa data do aniversário natalício, será concedida dispensa ao trabalhador em dia a acordar entre este e o dirigente.

Cláusula 25.ª

Dispensa por luto

Quando ocorra o falecimento de um familiar da linha colateral em 3.º grau (tia, tio, sobrinha ou sobrinho) o trabalhador será dispensado durante o período necessário para participar no funeral, sem perda de remuneração.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 26.ª

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

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

2-Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, que contam para todos os efeitos legais como serviço efetivo.

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

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

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

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

7-Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no n.º 2 desta cláusula, a associação sindical pode eleger mais um delegado para além do previsto na lei, nos locais de trabalho em que a existência de vários horários condicione a regular atividade sindical e o contacto entre o delegado sindical e os trabalhadores que diferem do seu horário.

Cláusula 27.^a

Atribuição do passe da Carris e utilização do serviço de bicicletas partilhadas de Lisboa

1- A entidade empregadora pública compromete-se, durante a vigência do presente acordo, a garantir a todos os trabalhadores a atribuição do passe da CARRIS, bem como a utilização gratuita do sistema de bicicletas partilhadas de Lisboa, denominado GIRA.

2- Os benefícios referidos no número anterior serão disponibilizados como forma de incentivo ao uso dos transportes públicos e dos sistemas de mobilidade suave no intuito de garantir a mobilidade dos trabalhadores em detrimento da utilização do transporte particular, sendo responsabilidade da Câmara Municipal fornecer as informações necessárias sobre os procedimentos para a obtenção do passe e utilização da GIRA.

3- O disposto na presente cláusula entra em vigor em 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 28.^a

Formação e certificação profissional dos trabalhadores

1- O pleno exercício de funções implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento, tendo em conta o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais no EP.

2- Tendo em conta a evolução tecnológica e uma melhoria no desempenho de funções o EP obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores ao seu serviço a formação profissional que seja relevante para o exercício daquelas.

3- Durante o período de frequência das ações de formação os trabalhadores manterão todos os seus direitos, nos termos da legislação aplicável.

4- Para a frequência das ações de formação os trabalhadores manterão o direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5- Para a frequência das ações de formação, de curta, média ou longa duração, interna ou externa no âmbito da sua atividade, os Bombeiros Sapadores que integram a escala de serviço são dispensados do serviço de socorro 24 horas antes e após a frequência das ações de formação.

6- Quando procedam à admissão de novos trabalhadores, deve o EP proporcionar-lhes os cursos de formação, bem como os respetivos estágios, nos termos da legislação aplicável.

7- O EP deve divulgar, anualmente e sempre que se verifiquem alterações, o plano anual de formação junto dos seus trabalhadores, bem como junto das estruturas representativas dos mesmos.

8- Os cursos de formação profissional serão, sempre que possível, ministrados por trabalhadores ao serviço do EP, os quais devem ser detentores de reconhecida competência e dos conhecimentos que se enquadrem no âmbito da matéria a ser ministrada, nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 71.º e do n.º 2 do artigo 72.º da LTFP.

9- O EP obriga-se, ainda, a suportar todos os custos inerentes à renovação da carta de condução, do certificado de aptidão para motorista, da carta de qualificação e de outras certificações obrigatórias para o exercício da atividade profissional, bem como com a obtenção de certificações obrigatórias que, entretanto, venham a ser exigidas após a constituição da relação jurídica de emprego público, nos termos de despacho do responsável pelos Recursos Humanos.

10- O EP obriga-se a suportar na íntegra as quotas de inscrição e/ou renovação das ordens profissionais relevantes para os trabalhadores cuja atividade profissional esteja legalmente sujeita à inscrição numa ordem profissional reconhecida, mediante a apresentação de comprovativo de pagamento dentro dos prazos estabelecidos pelas entidades reguladoras respetivas, nos termos de despacho do responsável pelos Recursos Humanos.

Cláusula 29.^a

Comissão paritária

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

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

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

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

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

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Município de Lisboa, indicadas pela Direção Municipal de Recursos Humanos, que facultará o apoio indispensável.

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

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

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

Cláusula 30.^a

Informação e participação

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

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

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

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

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

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na alínea c) do n.º 1, será agendada reunião com a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.

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

5- O Município deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do artigo 465.º do Código do Trabalho, e n.º 2 do artigo 337.º da LTFP, o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

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

Cláusula 31.^a

Divulgação do Acordo

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

Lisboa, aos 25 de julho de 2025.

Pelo empregador público:

Sr. *Filipe Anacoreta Correia*, na qualidade de vice-presidente da Câmara Municipal de Lisboa.

Pelo STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Sr. *Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida*, presidente da direção do STML e o Sr. *Luís Filipe Jesus Dias*, membro da comissão executiva e direção do STML.

Depositado em 5 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 73/2025, a fl. 91 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 72/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Beja e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

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

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

Considerando que o Município de Beja está empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades da Autarquia, justificando a celebração de um Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, bem como outras matérias que proporcionam, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

O Empregador Público:

MUNICÍPIO DE BEJA, representado por Paulo Jorge Lúcio Arsénio, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Beja

E o SINTAP, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, representado por Joaquim José Grácio Ribeiro, Manuel António Dias Barrocas e Jorge Manuel Lopes, na qualidade de Secretário Nacional, Delegado Sindical e Delegado Sindical, respetivamente, mandatários do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na Câmara Municipal de Beja, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros sem filiação sindical, e que não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP.

2-Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 53 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1-O ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos.

2-Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o ACEP renova-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos de dois anos.

3-Sem prejuízo dos trâmites legais previstos na LTFP, designadamente o disposto nos artigos 374.º e 375.º, as matérias constantes no ACEP mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1-Nos termos e para efeitos do presente ACEP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

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

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

4-Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e, na medida do possível, por acordo entre as partes, e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos, aos delegados sindicais e organização sindical subscritora do presente acordo, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime previsto na cláusula 13.^a

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

6-Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto, assegurando a compatibilização da vida familiar com a profissional.

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

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

- a) Domingo e Segunda-feira; ou
- b) Sexta-feira e Sábado;

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

10-Relativamente aos trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

11-Quando a organização do trabalho for efetuada por turnos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

12-Todos os trabalhadores que efetuem trabalho ao fim-de-semana, têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho.

13-Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo por cada dois domingos de trabalho.

Cláusula 4.^a

Modalidades de horário de trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;

- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos.

Cláusula 5.^a

Horários específicos

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

- a) Nas situações abrangidas pelo regime de parentalidade previsto nos art.ºs 33.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º n.º 1 f) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º n.º 1 h) da LTFP.

Cláusula 6.^a

Horários rígidos

Horários rígidos são a modalidade de horários de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, sendo, para o setor administrativo, o seguinte:

- a) Período da manhã - das 09h00 às 12h30;
- b) Período da tarde - das 14h00 às 17h30.

Cláusula 7.^a

Horário flexível

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

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

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, a fixar entre as 12h00 e as 14h30, sem prejuízo da jornada contínua;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
- c) Assegurar a realização de trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico, dentro dos limites legais.

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

- a) À marcação de falta, a justificar, ou a compensar no mês seguinte, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, a utilizar no mês seguinte, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, sem prejuízo da jornada contínua.

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

Cláusula 8.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador - Estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior ou na LTFP e demais legislação aplicável, a jornada contínua aplica-se aos trabalhadores inseridos no setor operacional, tendo o horário das 07h00 às 13h00.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

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

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

Cláusula 10.^a

Meia jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 114.º-A da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

5- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de turnos ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos uma vez por mês.

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

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

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

a) Almoço - entre as 11.30 e as 14.30 horas;

b) Jantar - entre as 18.00 e as 21.00 horas;

c) Ceia - entre as 02.00 e as 04.00 horas.

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

10- Aos trabalhadores que por motivos justificados e acordados com o trabalhador e/ou associação sindical outorgante do presente acordo, não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

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

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

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

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

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

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

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

16- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

17- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é o seguinte:

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

18- O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

19- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, caso o solicite, passando para modalidade de horário em regime diurno.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

2- Aplica-se o número anterior nesta entidade empregadora, a todas as carreiras existentes na mesma, tais como, carreiras não revistas, carreiras especiais, carreiras subsistentes ou outras.

3- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho.

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

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

6- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Outras, por interesse e conveniência dos Serviços.

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

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

4- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sem prejuízo de não poder afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público, bem como no que diz respeito ao trabalho com os colegas a quem seja concedida a mesma isenção ou que tenham outra modalidade de horário.

5- O trabalhador isento de horário de trabalho que por acordo opte pelas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, terá direito a um suplemento remuneratório, nos termos que vierem a ser legalmente regulamentados.

Cláusula 14.^a**Trabalho Suplementar**

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

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

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

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

a) Trabalhador deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 25% da remuneração, na primeira hora ou fração desta, até às 100 horas anuais, e 50% da remuneração, quando superior a 100 horas anuais;

b) 37,5% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes, até às 100 horas anuais, e 75% da remuneração, quando superior a 100 horas anuais.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50% da remuneração por cada hora ou fração de trabalho efetuado, até às 100 horas anuais, e 100% da remuneração, quando superior a 100 horas anuais, bem como um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis imediatamente seguintes ou noutra altura, por acordo entre as partes.

7- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 155.º da LTFP, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que não significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado no órgão ou serviço.

8- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

9- A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do serviço.

10- Por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório na mesma proporção do serviço prestado com o acréscimo remuneratório.

Cláusula 15.^a**Limite anual da duração do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º do LTFP é de 200 horas.

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

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

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

Cláusula 16.^a

Interrupção Ocasional

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

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

2- As interrupções ocasionais só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 17.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder dois anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

3- Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

4- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 18.^a

Férias

1- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora tem direito a um período anual de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3- O previsto no número 2 da presente cláusula, não acumula com o exposto no número 4 do artigo 126.º da LTFP.

Cláusula 19.^a

Acréscimo de Férias pelo Desempenho e Idade

1- Ao período normal de férias, previsto no número 1 do artigo anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

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

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

4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 1 do presente artigo.

5- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no n.º 2 é a que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano civil em que as férias se vencem.

6- Caso o trabalhador não obtenha menção positiva na avaliação de desempenho no período de avaliação anterior ao estipulado na regra para o acréscimo dos dias de férias enunciada no número 1 da presente cláusula, o mesmo adquire o direito ao acréscimo logo que obtenha menção positiva em futura avaliação de desempenho.

7- O gozo das férias referidas nos números 1 e 2, serão marcadas por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

8- Na falta de acordo, cabe ao Empregador Público marcar o dia ou os dias a gozar, ouvindo para o efeito a Associação Sindical outorgante.

Cláusula 20.^a

Feridos, Tolerâncias de ponto e Dispensas de serviço

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

2- O Empregador Público signatário do presente acordo, como recompensa pelo desempenho dos trabalhadores, compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto em cada ano civil:

- a) A Segunda-feira de Páscoa;
- b) O dia 24 de dezembro se este coincidir com um dia útil, ou em dia anterior ou posterior ao dia 24 de dezembro, se este não coincidir com um dia útil, a definir pelo dirigente máximo do serviço;
- c) O dia 31 de dezembro ou em alternativa o dia 2 de janeiro se o dia 1 de janeiro coincidir com um domingo ou uma segunda-feira;
- d) Outros dias, por despacho do Sr. Presidente.

3- É concedida dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador, sem perda de remuneração e subsídios que não impliquem a efetiva prestação de trabalho, com exceção de que se esse dia coincidir com dia de descanso complementar, descanso obrigatório, dia feriado ou dia 29 de fevereiro em anos não bissextos, poder ser gozado no dia útil de trabalho imediatamente seguinte ao dia de aniversário.

4- É concedida dispensa de serviço para o dia do funeral, quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sem perda de remuneração e subsídios que não impliquem a efetiva prestação de trabalho, sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor, não havendo igualmente lugar a perda de remuneração e subsídios, que não impliquem a efetiva prestação de trabalho.

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

6- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

- a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, o Empregador Público signatário do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por este;
- b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a quaisquer compensações referentes às tolerâncias de ponto.

Cláusula 21.^a

Horas para Atividade Sindical

Os delegados sindicais ao serviço da entidade empregadora, têm direito para atividade sindical, ao crédito de tempo mensal de catorze horas, não transferível mensalmente, sem perda de remuneração e subsídios que podem ser utilizados em meias horas, horas ou dias completos de trabalho.

Cláusula 22.^a

Período Experimental

É aplicável, para os filiados no sindicato subscritor, o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho para as Carreiras Gerais, n.º 1/2009 de 28.09, ou outro mais favorável que, entretanto, venha a ser celebrado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

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

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

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

4-O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de penosidade e insalubridade, atribuindo uma compensação como suplemento os seus trabalhadores de acordo com o nível considerado para cada atividade, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 24.^a

Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Compensar os trabalhadores das áreas consideradas com risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a legislação em vigor;

j) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 25.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1-Atendendo ao disposto no n.º 6 do artigo 159.º da LTFP e ao previsto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, têm direito ao suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade os trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional que desempenhem funções nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

2-Os serviços e áreas em que são reconhecidos níveis de insalubridade ou penosidade são os mencionados no n.º 1 da presente cláusula.

3-O EP, tendo em conta a respetiva sustentabilidade financeira, identifica anualmente, e justifica, no mapa de pessoal, os postos de trabalho da carreira geral de assistente operacional cuja caracterização implica o exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade.

4-O suplemento é atribuído por cada dia de trabalho efetivamente prestado em que seja reconhecido um nível de insalubridade ou penosidade baixo, médio ou alto, sendo o seu valor diário abonado nos termos previstos no art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro.

5-O presente suplemento remuneratório produz efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 26.^a

Obrigações dos Trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Empregador Público;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Equipamento Individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer gratuitamente as fardas e demais equipamentos de trabalho de acordo com as especificidades de cada profissão.

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

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

Cláusula 28.^a

Locais para Refeição

O Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições.

Cláusula 29.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

Cláusula 30.^a**Medicina no Trabalho**

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

Cláusula 31.^a**Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho**

- 1- O Empregador Público cria uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, de composição paritária.
- 2- No âmbito de cada Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.
- 3- Os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt.*, sendo o ato eleitoral promovido pela associação sindical ou por 20% dos trabalhadores.
- 4- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na entidade empregadora ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da entidade empregadora, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.
- 6- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 7- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.
- 8- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas por mês, que podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dia completo de trabalho, não sendo acumuláveis com as estipuladas na legislação em vigor para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.
- 9- O crédito de horas referido no número anterior é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 32.^a**Comissão Paritária**

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste ACEP.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACEP, a identificação dos seus representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes, iniciando-se pelo empregador.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante do presente ACEP.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, em relação à respetiva data de realização com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12- As potenciais despesas emergentes que resultem do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes, por acordo ou na falta dele, proporcionalmente.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por via eletrónica ou carta registada com aviso de receção tendo as partes que confirmar a sua boa receção.

Cláusula 33.^a

Divulgação

A Entidade Empregadora obriga-se a distribuir por todos os trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente ACEP, em mão ou por via eletrónica, ou por afixação em local de fácil acesso aos trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Participação dos Trabalhadores

1- O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora do presente acordo, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados e dirigentes sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet caso exista, em local e área apropriada para o efeito, reservado pelo Empregador Público a essa finalidade, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 35.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

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

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

Beja, 1 de agosto de 2025.

Pelo empregador público, Município de Beja:

Paulo Jorge Lúcio Arsénio, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Beja.

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

Joaquim José Grácio Ribeiro, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Manuel António Dias Barrocas, na qualidade de delegado sindical e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Jorge Manuel Lopes, na qualidade de delegado sindical e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Depositado em 8 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 75/2025, a fl. 91 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 73/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lisboa e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outros

As partes acordam celebrar o presente ACEP que substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, parte J3, n.º 195, de 7 de outubro de 2020, com a alteração introduzida pelo Aviso n.º 3366/2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, parte J3, n.º 34, de 17 de fevereiro de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos Sindicatos subscritores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Lisboa, doravante também designado por Município ou por Entidade Empregadora Pública.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas publicada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 6000 trabalhadores.

3-O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1-O presente ACEP substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, parte J3, n.º 195, de 7 de outubro de 2020, revisto conforme Aviso n.º 3366/2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, parte J3, n.º 34, de 17 de fevereiro de 2022, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigora pelo prazo de um ano.

2-Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas, sem prejuízo dos já autorizados pelo Presidente da Câmara ou a quem esta competência tenha sido delegada, e previstos no presente acordo.

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

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

4- A Entidade Empregadora Pública não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

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

6- A Entidade Empregadora compromete-se a não aplicar os regimes do Banco de Horas Individual e Coletivo durante a vigência deste acordo, sem que haja uma negociação prévia com os sindicatos subscritores.

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

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

Cláusula 4.^a**Modalidades de horário de Trabalho**

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de horário de trabalho;
- h) Horário especial dos bombeiros sapadores.

Cláusula 5.^a**Horários específicos**

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conforme preceituado pela alínea f) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.^a**Horário rígido**

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

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

Cláusula 7.^a

Horário Flexível

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

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

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

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h00 horas e das 14h00 às 16h00 horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Jornada contínua

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

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no regulamento interno de horários de trabalho.

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

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

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

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

- a) Almoço - entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar - entre as 18.00 e as 21.30 horas;
- c) Ceia - entre as 02.00 e as 04.00 horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com as seguintes percentagens:

- 25% - Regime permanente e total - (7 dias/semana - 3/turnos);
- 22% - Regime permanente e parcial - (7 dias/semana - 2/turnos);
- 22% - Regime semanal prolongado e total - (5 dias/semana+sábado ou domingo/3 turnos);
- 20% - Regime semanal prolongado e parcial - (5 dias/semana+sábado ou domingo/2 turnos);
- 20% - Regime semanal e total - (5 dias/semana/3 turnos);
- 15% - Regime semanal e parcial - (5 dias/semana/2 turnos).

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;

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

3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 226.º do Código do Trabalho.

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

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

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

Cláusula 14.^a

Horário especial dos Bombeiros Sapadores

1- A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro é de 35 horas, com a possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho contínuas, nos termos da legislação especial em vigor.

2- No Regimento de Sapadores Bombeiros, enquanto serviço de funcionamento ininterrupto, e sem prejuízo da marcação de férias pelos trabalhadores e do período legal do gozo de férias, o número de trabalhadores a gozar férias simultâneas não pode ser restringido a menos de 20% dos trabalhadores que, no exercício das funções, estão em condições de realmente prestar o trabalho.

3- Os bombeiros sapadores do Município praticam o horário de 4 turnos rotativos de 12 horas (12 horas de trabalho diurno, 24 horas de descanso, 12 horas de trabalho noturno, 48 horas de descanso) das 08h00 às 20h00 e das 20h00 às 08h00 do dia seguinte.

4- Para efeito de gozo de férias, a jornada de trabalho completa no horário previsto no número anterior corresponde a um dia útil.

5- Quando se verifique o horário de 24 horas seguidas de serviço, são permitidos 3 (três) períodos de marcação de férias de um dia útil.

6- Em períodos de férias iguais ou superiores a 5 (cinco) dias:

a) No horário de 24 horas, quando as férias terminem na sexta-feira, exceto se feriado, o fim-de-semana ou feriado que lhe sucedem é considerado como fim-de-semana ou feriado;

b) No horário de 12 horas, quando as férias terminem de quarta a sexta-feira, o regresso ao serviço não pode prejudicar o gozo de um dia no fim-de-semana imediatamente seguinte ao último dia de férias gozado.

7- Sem prejuízo do disposto nos números cinco e seis, o regresso ao trabalho após o gozo das férias ocorre no turno a que o trabalhador pertence.

8- Na marcação de férias, os períodos pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos festivos ou quinzenas marcadas ou gozadas, nos dois anos anteriores, independentemente dos dias marcados ou gozados nesse período festivo ou quinzena.

9- O rateio dos períodos mais pretendidos será feito recuando no tempo em função do desempate que se deseja atingir.

10- A implementação de outro número de turnos diferente do previsto no número três depende de prévia negociação das partes.

11- O regime de turnos é total e permanente.

12- A organização dos turnos será estabelecida mensalmente pelo Serviço de Pessoal, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com o sábado e o domingo.

13- Os serviços prestados a entidades externas (não pertencentes ao município de Lisboa) que pedem/aprovam orçamento elaborado pelo Regimento de Sapadores Bombeiros serão pagos aos bombeiros como gratificados nos termos do entendimento sancionado pelo Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais no Despacho n.º 102/2016-XXI, que também fixa os termos da respetiva tributação em sede de IRS.

14- O valor hora dos gratificados é o que consta na Tabela de Preços do Município de Lisboa sendo prestadas/orçamentadas em unidade hora, não fracionável, mínimo de 4 horas, com arredondamento para a unidade seguinte a partir das 4 horas.

Cláusula 15.^a

Reforço Alimentar

1- É garantido aos bombeiros profissionais do Município um reforço alimentar, quando os mesmos prestem serviço operacional por mais de duas horas consecutivas.

2- O período de duas horas referido no número anterior pode ser reduzido pelo Chefe de Serviço, tendo em conta o tipo de serviço que se encontra a ser prestado por aqueles operacionais.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

a) Trabalhador deficiente;

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

Cláusula 17.^a

Regime de disponibilidade permanente

O trabalhador que, nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado, pela entidade competente, para assegurar a prestação de serviço é considerado, para todos os efeitos legais, em prestação de trabalho suplementar, sendo-lhe também pago todo o acréscimo dos custos de transporte e alimentação relativamente aos custos de prestação em período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP é de 200 horas.

Cláusula 19.^a

Interrupção ocasional

1- Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
 - b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
 - c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climáticos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
 - d) As impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.
- 2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência

Cláusula 20.^a

Teletrabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Acordo para prestação de teletrabalho

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

- a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;
- b) A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:
 - i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;
 - ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

- iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;
 - iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;
 - v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;
 - vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;
 - vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;
 - viii) A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;
 - ix) Qualquer outro fator considerado relevante.
- c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.
- d) Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

Cláusula 22.^a

Regime de teletrabalho

- 1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (dozes) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:
- a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
 - b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
 - d) Outra devidamente fundamentada.
- 2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.
- 3- O Município deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.
- 4- A não verificação dos números anteriores, determina a reavaliação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 23.^a

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista a obrigação de responder a e-mails ou atender contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 24.^a

Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- A acrescer à duração do período de férias anual, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção positiva na Avaliação de Desempenho têm direito ao acréscimo de três dias de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora, tendo como referência a proposta do ano avaliativo imediatamente anterior, ou, na falta desta, a última nota homologada.
- 3- No caso de trabalhadores com faltas injustificadas, é descontado ao acréscimo de férias previsto no número anterior o número de faltas injustificadas registadas no ano anterior.
- 4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.
- 5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
- 6- Os acréscimos aos períodos de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
- 7- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da

linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias durante o período identificado no artigo 251.º do Código do Trabalho.

8- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 25.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, deverá em ano comum, ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março ou no primeiro dia útil seguinte, quando aquele não o seja.

3- Quando por manifesta necessidade do serviço, devidamente fundamentada, a dispensa não puder ser concedida na precisa data do aniversário natalício, será concedida dispensa ao trabalhador em dia a acordar entre este e o dirigente a gozar num período máximo de três meses.

4- Quando ocorra o falecimento de um familiar da linha colateral em 3.º grau (tia, tio, sobrinha ou sobrinho) o trabalhador será dispensado durante o período necessário para participar no funeral, sem perda de remuneração.

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

6- O trabalhador tem direito à dispensa por um dia completo para efeitos de doação de sangue, e de doação de medula óssea, correspondendo a serviço efetivo prestado.

Cláusula 26.^a

Feriado municipal

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 27.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 28.^a

Deveres específicos do Município

O Município é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada trabalhador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem:

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde;

i) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, constante da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (RJPSST).

Cláusula 29.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Equipamento individual

1- Compete ao Município fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho.

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

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

Cláusula 31.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 32.^a

Vestiários, lavabos e balneários

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

Cláusula 33.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1-O suplemento de penosidade e insalubridade aplica-se aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional que desempenhem funções nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

2-Para efeitos do disposto no número anterior, a EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente à audição das estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Atribuição do passe da Carris e utilização do serviço de bicicletas partilhadas de Lisboa

1- A entidade empregadora pública compromete-se, durante a vigência do presente acordo, a garantir a todos os trabalhadores a atribuição do passe da CARRIS, bem como a utilização gratuita do sistema de bicicletas partilhadas de Lisboa, denominado GIRA.

2-Os benefícios referidos no número anterior serão disponibilizados como forma de incentivo ao uso dos transportes públicos e dos sistemas de mobilidade suave no intuito de garantir a mobilidade dos trabalhadores em detrimento da utilização do transporte particular, sendo responsabilidade da Câmara Municipal fornecer as informações necessárias sobre os procedimentos para a obtenção do passe e utilização da GIRA.

3-O disposto na presente cláusula entra em vigor em 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 35.^a

Medicina no trabalho

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

Cláusula 36.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1-Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º do RJPSST, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

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

3-Nos termos do artigo 23.º do RJPSST, entende-se criada a Comissão Segurança e Saúde no Trabalho.

4-A Comissão a que se refere o número anterior é de composição paritária e tem o número máximo de 7 representantes.

Cláusula 37.^a

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

1-O crédito de horas previsto no artigo 345.º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados dos Sindicatos Subscritores.

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

3-O Município disponibilizará uma sala, equipada com meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho.

4-O Município dispensará da atividade os candidatos, efetivos e suplentes, das listas afetas aos Sindicatos subscritores do presente acordo, concorrentes às eleições para representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, no período de campanha eleitoral, que se fixa em 10 dias seguidos, sem perda de remuneração e dos suplementos de carácter permanente.

CAPÍTULO IV

Formação profissional

Cláusula 38.^a

Princípios gerais

1-O Empregador Público deve proporcionar ao trabalhador o acesso a formação profissional, disponibilizando ferramentas e formação adequadas à sua qualificação, em linha com as necessidades dos serviços e com a evolução profissional.

2-O Empregador Público deve promover e facilitar a formação dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias ou a métodos e processos de trabalho;

b) Promover ações de aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos de aprendizagem prévios;

3-O Empregador Público deve elaborar planos anuais ou plurianuais de formação profissional, após a realização de diagnóstico de necessidades e ouvidos os representantes dos trabalhadores.

4-O Empregador Público deve assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada dois anos.

5-Constitui dever dos trabalhadores frequentarem as ações de formação que o Empregador Público promova ou suporte, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

6-Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias, sendo considerado como tempo de serviço o despendido em formação.

7-As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços municipais, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

8-O Empregador Público poderá incluir metas de aproveitamento nos cursos de formação interna que proporcione aos trabalhadores.

9-O Empregador Público assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e/ou aproveitamento.

10- O Empregador Público pode acordar condições favoráveis aos trabalhadores, junto de entidades que ministrem formação profissional ou académica.

Cláusula 39.^a

Formação em contexto de trabalho

A formação no local de trabalho poderá ser computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração de formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

Cláusula 40.^a

Autoformação

1-O Empregador Público não pode impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.

2-O trabalhador terá direito a utilizar, dentro do período laboral, um crédito de 100 horas por ano civil para a autoformação, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.

3- No caso de autoformação a realizar durante o período laboral, o trabalhador deve formular pedido de autorização ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora, devendo o pedido ser enviado à unidade da orgânica com a competência em matéria de formação profissional para efeitos de balanço e registo

4- A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.

5- A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

6- O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço só pode ser indeferido com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.

7- O pedido de autoformação apresentado pelo trabalhador nas condições do número anterior não pode ser indeferido mais do que duas vezes consecutivas.

8- O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação

Cláusula 41.^a

Deslocações para formação

O Município suportará as despesas determinadas pela deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou residência do trabalhador para obtenção de formação interna e/ou externa, nos termos e conforme o disposto na lei

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 42.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

3- As direções dos Sindicatos subscritores do presente acordo e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente:

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

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

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

d) Qualquer alteração, inclusão ou de outra natureza no que respeita ao EPI ou outros fardamentos.

4- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Previamente à apresentação das propostas referidas na alínea c) do n.º 3, será agendada reunião com as direções dos Sindicatos subscritores do presente acordo com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestonária para alteração de posição remuneratória.

Cláusula 43.^a

Comissão Paritária

1- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (“DGAEP”), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

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

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

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

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

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

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

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

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

Cláusula 44.^a

Divulgação

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

Cláusula 45.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Lisboa, aos 5 de agosto de 2025.

Pelo empregador público:

Sr. *Filipe Anacoreta Correia*, na qualidade de vice-presidente da Câmara Municipal de Lisboa.

Pela FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Sr. *José Joaquim Abraão*, na qualidade de secretário-geral da FESAP e o Sr. *Carlos Miguel Dias Moreira*, na qualidade de secretário nacional da FESAP.

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

Sr. *João Roque dos Santos*, na qualidade de membro do Secretariado Regional de Lisboa e Vale do Tejo do SINTAP.

Pelo SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sr. *Fernando Gabriel Dias Curto*, na qualidade de vice-presidente do SNBP.

Depositado em 18 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de julho, sob o n.º 76/2025, a fl. 91 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Declaração de retificação n.º 1/2025 - Retificação do acordo coletivo de trabalho n.º 65/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia do Rosário e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2025, encontra-se publicado o acordo coletivo de trabalho mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 36, onde se lê:

«Depositado em 11 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 66/2025, a fl. 90 do livro n.º 3.»

Deve ler-se:

«Depositado em 11 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 65/2025, a fl. 89 do livro n.º 3.»

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Património Cultural, IP - Constituição****CAPÍTULO I****Coletivo de trabalhadores****Artigo 1.º****Natureza**

1- São trabalhadores, para efeitos dos presentes estatutos, todos os trabalhadores em exercício de funções no PC, I.P.

2- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas normas previstas nos presentes estatutos.

Artigo 2.º**Direitos e deveres**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na Lei, em outras normas aplicáveis, e nos presentes Estatutos.

2- São direitos e deveres dos trabalhadores:

- a)* Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- b)* Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
- c)* Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores;
- d)* Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral;
- e)* Subscrever a convocatória da votação para destituição da Comissão de Trabalhadores ou de membros desta e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
- f)* Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- g)* Eleger e ser eleito para os Órgãos do coletivo dos trabalhadores exercendo quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
- h)* Subscrever o requerimento para a convocação da Assembleia Geral;
- i)* Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na Assembleia Geral;
- j)* Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da Assembleia Geral;
- k)* Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- l)* Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos Estatutos;
- m)* Votar nas votações para alteração dos Estatutos.

Artigo 3.º

Proteção dos trabalhadores

Nenhum trabalhador poderá, jamais, ser prejudicado de qualquer forma, discriminado ou impedido de exercer direitos ou gozar benefícios por qualquer atuação ou participação nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 4.º

Órgãos representativos dos trabalhadores

São órgãos representativos dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores (AGT) do PC, I.P.
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT) do PC, I.P.

CAPÍTULO II

Assembleia Geral de Trabalhadores

Artigo 5.º

Natureza

A AGT é o órgão de reunião e deliberação de todos os trabalhadores em exercício de funções no PC, I.P.

Artigo 6.º

Competências

Compete à Assembleia Geral de Trabalhadores:

- a) Eleger e destituir a CT;
- b) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- c) Aprovar as propostas de alteração aos Estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou pelos trabalhadores nos termos do artigo 7.º

Artigo 7.º

Convocatória

1- A AGT é convocada pela CT por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 20 % dos trabalhadores devidamente identificados.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa do dia, da hora, e da ordem de trabalhos.

3- A Comissão de Trabalhadores deve proceder à realização da AGT requerida no âmbito do n.º 1 no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento referido no número anterior.

4- A AGT é convocada com uma antecedência mínima de quinze (15) dias; com ampla publicidade, afixada nos locais destinados à fixação de propaganda ou, na ausência destes, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores e enviada por e-mail através do endereço coletivopcip@patrimoniocultural.gov.pt para todos os trabalhadores.

Artigo 8.º

Reuniões

1- A AGT reúne-se ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT;

2- A AGT reúne-se extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos dos presentes estatutos;

3- A AGT reúne ainda com caráter de urgência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo dos trabalhadores, cabendo à CT definir essa situação e a elaboração da respetiva convocatória que, face à sua excecionalidade, deverá ser efetuada com a antecedência possível.

Artigo 9.º

Funcionamento

1- A AGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total + 1, dos trabalhadores existentes, na data e local da convocação ou online. Se este número não estiver presente à hora indicada, a AGTPC, IP reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças;

2- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores ou de alguns dos seus membros e para a alteração de estatutos ou do regulamento eleitoral exige-se a presença mínima na Assembleia de 60 % dos trabalhadores do PC, I.P.

3- A AGT é presidida pela CT;

4- O voto pode ser secreto ou direto realizando-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção. A votação da

destituição da Comissão de Trabalhadores ou de alguns dos seus membros, da alteração de estatutos ou do regulamento eleitoral é por voto secreto.

5- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes;

6- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores ou de alguns dos seus membros e para a alteração de estatutos ou do regulamento eleitoral exige-se uma maioria qualificada de 2/3.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

Artigo 10.º

Natureza

1- A Comissão de Trabalhadores é um órgão democraticamente eleito, investido e dirigido pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes Estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência, direitos e deveres referidos no número anterior.

Artigo 11.º

Competências

Compete à CT:

- a) Defender os interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores;
- b) Intervir na definição de planos de atividades, regulamentos do PC, IP e em quaisquer assuntos que impliquem os trabalhadores;
- c) Desenvolver um trabalho permanente de organização no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;
- d) Exigir aos órgãos de gestão do PC, IP o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à Instituição;
- e) Participar nos procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- f) Em geral exercer todas as atribuições e competências que por Lei e pelos presentes estatutos lhe sejam reconhecidas, nomeadamente em matéria de higiene e segurança no trabalho, recrutamento de trabalhadores, entre outros.

Artigo 12.º

Direitos e deveres

São considerados deveres fundamentais da Comissão de Trabalhadores:

- a) Desenvolver as ações e iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores do PC, IP;
- b) Exigir do PC, IP e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- c) Manter os trabalhadores do PC, IP devidamente informados acerca da referida atividade e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;

d) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

e) Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na Lei, noutras normas aplicáveis e nos artigos seguintes;

f) A CT tem o direito de reunir ordinariamente de 2 em 2 meses, com os órgãos de gestão do PC, IP para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções;

g) A CT tem ainda o direito de reunir extraordinariamente, sempre que necessário para os fins indicados no número precedente;

h) Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada ata assinada por todos os presentes;

i) Nos termos da Constituição e da Lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade (planos e relatórios de atividades, orçamentos, gestão dos recursos humanos, procedimentos disciplinares, processos de despedimento, prestação de contas, projetos de reorganização dos órgãos ou serviços, situações de aprovisionamento). As informações são requeridas por escrito pela CT ao Conselho Diretivo do PC, IP. Nos termos da Lei, a resposta deve ser por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a CT;

j) Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT, designadamente, quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível de recursos humanos ou agravamento substancial das suas condições e volume de trabalho, estabelecimento e alterações do plano anual de férias, alteração dos horários, criação, modificação ou alteração dos critérios de qualquer classificação profissional e progressões ou promoções, elaboração de regulamentos internos, demais situações previstas na lei. O parecer prévio referido deve ser emitido no prazo máximo de quinze (15) dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria;

k) A CT tem o direito de afixar ou distribuir todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores durante o período laboral e nos locais que se venham a determinar por acordo entre o CD e a CT;

l) A CT tem o direito a instalações adequadas para sua sede, bem como meios materiais e técnicos, para o exercício das suas funções, disponibilizadas pelo PC, IP;

m) Os trabalhadores do PC, IP que sejam membros da CT dispõem em conjunto de no mínimo, vinte e cinco (25) horas por mês para o exercício das respetivas funções;

n) Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das funções da CT;

o) A CT é independente do PC, IP, 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;

p) Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos legais sobre as CT. Os membros da CT têm direito a mecanismos de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, de acordo com o artigo 317.º da Lei Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Artigo 13.º

Composição

1- A CT é composta pelo número de elementos legalmente previstos no artigo 321.º da LTFP, correspondendo entre três (3) e cinco (5) elementos, em função do número de trabalhadores à data de cada ato eleitoral, sendo um presidente, que será o primeiro membro da lista mais votada.

2- Os membros da CT não podem exercer, em simultâneo, funções dirigentes, sendo que a sua nomeação para essas funções resulta na cessação imediata do seu mandato na CT.

3- Compete ao presidente elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

4- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas do presidente e de um outro membro.

5- O Presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo Primeiro Vogal e assim sucessivamente.

Artigo 14.º

Duração do mandato

1- O mandato da CT é de dois (2) anos.

2- Os trabalhadores não podem ser eleitos para mais de dois mandatos consecutivos.

3- A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da ata da respetiva eleição ou no dia seguinte ao termo do mandato da CT anterior.

Artigo 15.º

Renúncia, destituição ou perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento que estiver ordenado no lugar seguinte da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a metade, a AGT elege uma Comissão Provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta (60) dias.

4- 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.

5- 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 à AGT, que se pronunciará.

Artigo 16.º

Suspensão do Mandato

1- Determinam a suspensão do mandato:

a) Deferimento do requerimento de substituição temporária por motivo relevante, dirigido ao Presidente da CT e apreciado na reunião imediata à sua apresentação;

b) Procedimento criminal nos termos em que a lei determina a suspensão de funções dos funcionários públicos por motivo de despacho de pronúncia passado em julgado.

2- A suspensão do mandato não poderá ultrapassar 30 dias no decurso do mandato.

3- Por motivo relevante entende-se, em especial:

a) Doença comprovada;

b) Gozo de férias;

c) Atividade profissional inadiável;

d) Exercício dos direitos de maternidade e paternidade;

e) Afastamento temporário do país por período não superior a 30 dias.

4- No caso da alínea a) do n.º 1 a suspensão do mandato cessa pelo decurso do período respetivo ou pelo regresso antecipado do membro da CT, devidamente comunicado pelo próprio ao Presidente.

5- Durante o seu impedimento, o membro da CT será substituído pelo membro imediatamente a seguir, ocorrendo a subida de membro suplente para ocupação de vacatura de lugar.

6- Logo que o membro da CT retome o exercício do seu mandato, cessam automaticamente nessa data todos os poderes de quem o tenha substituído.

Artigo 17.º

Deliberações

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

2- Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 18.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma (1) vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias a requerimento de qualquer dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 19.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é feita pelo presidente 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 anterior reunião da CT.
- 3- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de quatro (4) dias.
- 4- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 20.º

Receitas e despesas da CT

- 1- Por princípio, a CT deverá desenvolver a sua atividade de forma que não sejam geradas quaisquer despesas nem recebidas quaisquer receitas.
- 2- O exercício de um direito por qualquer trabalhador, nos termos destes estatutos, jamais, poderá ficar dependente de contribuição para a CT.
- 3- Eventualmente, poderão constituir receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) Qualquer outra receita angariada pela e em nome da CT.
- 4- Constituem despesas da CT todas as despesas decorrentes da sua atividade.
- 5- No caso de estas existirem, a CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 21.º

Afetação de bens e valores

Em caso de extinção, a totalidade do património da Comissão de Trabalhadores reverte a favor do PC, I.P., sob condição desses bens e valores serem exclusivamente afetos a ações de formação profissional dos trabalhadores da instituição, assim como do seu arquivo documental.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 22.º

Objeto

- 1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da CT.
- 2- Nos termos da lei, compete ao PC, IP assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 23.º

Elegibilidade

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestem funções no PC, IP tal como definido no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 24.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto para constituição da comissão de trabalhadores, eleição dos seus membros e aprovação dos estatutos é direto e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 25.º

Comissão eleitoral

1- A Comissão Eleitoral (CE) é constituída por três (3) elementos efetivos e dois (2) suplentes e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- Os elementos da CE são eleitos pela CT em funções, excetuando os que terão por incumbência a condução de todo o processo eleitoral nas seguintes situações:

a) Aquando da eleição da primeira CT, em que a CE será constituída por, no mínimo 20 % dos trabalhadores do PC, IP, respeitando os prazos legais;

b) Eleição de uma nova CT quando se verificar que o número de membros da Comissão em funções se reduziu a menos de metade. Esta será eleita numa AGT convocada para o efeito.

3- Compete à CE:

a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;

b) Solicitar, com o envio da respetiva convocatória, os cadernos eleitorais e promover a sua afixação;

c) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas;

d) Divulgar as listas aceites;

e) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelas mesas;

f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;

g) Providenciar o registo e a devida publicação;

h) Em caso de dúvida ou omissão, compete à CE a emissão e publicação relativas ao seu funcionamento e ao processo eleitoral e para a decisão, com caráter de definitividade, por isso esgotando a via administrativa, das dúvidas, reclamações e recursos que no seu âmbito sejam suscitados.

4- A CE é presidida pelo trabalhador mais votado, em caso de empate na votação será presidida pelo trabalhador mais antigo, e que exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral.

5- Os elementos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

6- Cada lista de candidatos às eleições indica um delegado para fazer parte da CE, designado no ato de apresentação da respetiva candidatura.

7- A CE inicia funções no início do calendário eleitoral.

8- A CE cessa funções após ser dada posse aos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores.

9- Regra de funcionamento da CE que preside ao ato eleitoral: o quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

Artigo 26.º

Cadernos eleitorais

1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores em exercício de funções no PC, I.P.

2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos em função das unidades orgânicas e serviços em que os trabalhadores se inserem, reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE no prazo máximo de quarenta e oito (48) horas.

Artigo 27.º

Apresentação de candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem o mínimo de cinco (5) e o máximo de sete (7) elementos e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

a) Termos de aceitação por candidato;

b) Subscrição de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores do PC, IP, inscritos nos cadernos eleitorais;

c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até dez (10) dias antes da data marcada para o ato eleitoral através do endereço coletivopcip@patrimoniocultural.gov.pt

3- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega.

Artigo 28.º

Aceitação e rejeição de candidaturas

1- A não observação do disposto no artigo anterior consubstancia motivo de rejeição da candidatura, bem como a entrega fora de prazo, a subscrição das listas pelos candidatos ou um eleitor figurar como candidato ou subscritor de mais do que uma lista.

2- As candidaturas que não observem o disposto no artigo anterior serão notificadas no prazo de um dia útil para que possam suprir as irregularidades e infrações detetadas, dispondo para tal de dois dias contados a partir da receção da notificação.

3- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, assim como a divulgação por via eletrónica através do e-mail coletivopcip@patrimoniocultural.gov.pt a aceitação de candidaturas.

4- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 29.º

Ato eleitoral

1- A eleição tem lugar entre quinze (15) e sessenta (60) dias antes do termo do mandato de cada CT. A data de realização do primeiro ato eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco (45) dias subsequentes ao registo dos presentes estatutos, observadas as regras e procedimentos previstos no anexo I, para a fixação do calendário eleitoral.

2- Cada mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas concorrentes, e de mais três (3) membros suplentes para suprimir eventuais necessidades, que são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

3- A mesa de voto não pode funcionar com menos de três dos seus membros.

4- Cada candidatura pode designar um representante para acompanhar a votação.

5- Nos locais de trabalho onde não exista número suficiente de trabalhadores indicados nos pontos 2 e 3 a votação far-se-á da seguinte forma:

a) Deslocam-se ao local mais próximo com uma mesa de voto;

b) Votam antecipadamente como indicado no Artigo 31.º deste Regulamento.

Artigo 30.º

Exercício de direito de voto

1- De acordo com o disposto na Lei n.º 7/2009, artigo 431.º, n.º 6 e no Despacho n.º 3642/2022, artigo 4.º, n.º 2, a votação inicia-se às 9h00 e termina às 19h00 ou quando todos os trabalhadores constantes do caderno eleitoral tenham exercido o seu direito de voto.

2- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no artigo 431.º da Lei n.º 7/2009 nos n.º 1 ou 2, na alínea a) do n.º 3, no n.º 5 ou na primeira parte do n.º 6, e constitui contraordenação grave a violação do disposto na parte final da alínea c) do n.º 3 ou na parte final do n.º 6.

3- Cada trabalhador que pretenda exercer o seu direito de voto deve fazê-lo uma única vez, sendo que para o efeito deverá apresentar um documento pessoal com fotografia.

4- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio em local especialmente designado, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal “X” no interior do quadrado em branco destinado a assinalar a escolha do eleitor.

5- Serão considerados votos em branco todos os que não tiverem qualquer marca.

6- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no ponto 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras.

7- Não são permitidos votos por procuração.

Artigo 31.º

Voto antecipado

1- Os eleitores que prevejam estar ausentes no dia da votação e que queiram exercer o seu direito de voto, podem votar antecipadamente.

2- Deverão entregar ou remeter o voto, à Comissão Eleitoral Constitutiva, através do contacto constante da convocatória até ao dia anterior à data da eleição presencial.

3- A CE entrega-lhes para o efeito os boletins de voto.

4- O trabalhador encerra o seu boletim preenchido no envelope, que deixa em branco e devolve à CE.

5- Relativamente aos trabalhadores que desempenhem funções em locais que não tenham Mesa de Voto, o direito de voto poderá igualmente ser exercido antecipadamente, mediante a entrega do boletim de voto, dobrado em quatro, em envelope fechado com o seu nome e assinatura, e deve remetê-lo, num segundo envelope endereçado, à Comissão Eleitoral do PC, IP, localizada no Palácio Nacional da Ajuda, ala Norte, Largo da Ajuda, 1349-021 Lisboa, no prazo indicado no n.º 2.

6- Ao receber o envelope, a CE dá baixa da receção do voto do trabalhador no Caderno Eleitoral e entrega um comprovativo de voto antecipado com a identificação do trabalhador, data, hora e assinado por pelo menos dois membros da CE.

7- O Presidente da Comissão Eleitoral fica depositário dos votos antecipados, encerrados em envelopes brancos, que serão introduzidos na urna no início da votação presencial.

Artigo 32.º

Resultados eleitorais

1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados e eventuais protestos apresentados por escrito, que será afixada até ao dia útil seguinte, nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores, assim como a divulgação por via eletrónica através do e-mail coletivopcip@patrimoniocultural.gov.pt

2- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método de *Hondt*, obtenham o número de votos necessário para o preenchimento de todos os mandatos.

3- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constante da lista.

4- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às dezassete (17) horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela CE no dia útil seguinte.

Artigo 33.º

Registo dos resultados

Nos termos da lei, deve a CE, no prazo de dez (10) dias a contar da data do apuramento, requerer à Tutela o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 34.º

Posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da CE, no prazo de doze (12) dias após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da CE se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

Artigo 35.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de pelo menos 20 % dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Legislação aplicável

Além dos presentes Estatutos, a CT do PC,IP segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa, na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no Código de Trabalho.

Artigo 37.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

ANEXO I

Calendário eleitoral para a eleição da CT

Ato processual	Prazos
Convocar as eleições e publicitar o calendário eleitoral	Até 5 dias após o registo dos estatutos
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do ato anterior
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Até 3 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 2 dias úteis
Apresentação das listas de candidatura	Até 3 dias úteis
Decisão sobre a aceitação das listas de candidatura e respetiva comunicação aos interessados	Até 5 dias úteis
Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações e afixação das listas aceites	Até 3 dias úteis
Campanha Eleitoral	Até 5 dias úteis
Período de reflexão	1 dia
Ato eleitoral	Até 45 dias após o registo dos estatutos ou 15 a 60 dias antes do final de mandato da CT.
Publicação dos resultados eleitorais provisórios	1 dia útil
Período de reclamações	1 dia útil
Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos	1 dia
Registo dos resultados eleitorais	Até 15 dias

Registado em 4 de agosto de 2025, nos termos da alínea *a*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 10/2025, a fl. 20 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos (quadro farmacêutico) - Alteração salarial e outra

A Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos acordam a revisão parcial do contrato coletivo (CCT) entre as mesmas outorgado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023, nos seguintes termos:

Cláusula única

Revisão parcial

1- Os valores das retribuições mínimas mensais constantes do anexo I - Tabela salarial (cláusula 41.^a) do CCT celebrado entre a ANF e o SIFAP (quadro farmacêutico) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação do presente acordo de revisão parcial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, os constantes do anexo I.

2- O valor do subsídio de refeição previsto no anexo II - Cláusulas de expressão pecuniária, número 3, do CCT identificado no número anterior, passa a ser, com efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação do presente acordo de revisão parcial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 5,70 €.

ANEXO I

Tabela salarial

(Cláusula 41.^a)

Categoria profissional	Retribuição mínima mensal
Farmacêutico/a sénior	1 669,92 €
Farmacêutico/a assistente avançado/a	1 535,93 €
Farmacêutico/a assistente	1 381,30 €
Farmacêutico/a júnior	1 298,83 €
Farmacêutico/a	1 200,00 €

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, g), e no artigo 494.º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2468 entidades empregadoras (2739 farmácias) e o SIFAP declara que à mesma data estima que são abrangidos 2513 trabalhadores.

Lisboa, 30 de julho 2025.

Pela Associação Nacional de Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino, na qualidade de presidente da direção.

Fausto Manuel da Silva Almeida, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Purificação Dantas, na qualidade de presidente da direção.

Paulo Jorge Machado Ramos, na qualidade de vogal da direção.

Depositado a 12 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 239/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras

(Última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2025.)

Preâmbulo

Entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV é subscrito, em 7 de julho de 2025, o presente acordo de revisão salarial e outras matérias pecuniárias do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2025.

O presente acordo obriga, por um lado, as empresas associadas da Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste contrato colectivo de trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1- (...)

2- As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, sem prejuízo do que neste CCTV e seus anexos esteja regulado especificamente quanto a certas matérias.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

Retribuições mínimas

ANEXO I

Distribuição

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação	877,50
Programista-viajante	877,50
Programista	877,50

Tradutor	877,50
Publicista	877,50
Ajudante de publicista	877,50
Chefe de expedição e propaganda	877,50
Projeccionista	877,50
Encarregado de material e propaganda	877,50
Expedidor de filmes	877,50
Revisor	877,50
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	870,00
12.º mês	870,00

ANEXO II

Electricistas

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Electricistas:	
Encarregado	877,50
Chefe de equipa	877,50
Oficial	877,50
Pré-oficial	877,50
Ajudante	877,50
Aprendiz	877,50

ANEXO III

Escritórios

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior	6	1 119,00	3A
	5	1 012,15	3
	4	9 16,10	3
	3	888,50	3
	2	877,50	2
	1	877,50	
Técnico	6	1 012,15	3A
	5	888,50	3
	4	877,50	3
	3	877,50	
	2	877,50	
	1	877,50	

Técnico administrativo	7	959,35	3A
	6	877,50	
	5	877,50	
	4	877,50	
	3	877,50	
	2	877,50	
	1	877,50	
Técnico auxiliar	4	877,50	
	3	877,50	
	2	877,50	
	1	877,50	

Regras de progressão - A promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, excepto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respectivo regulamento.

ANEXO IV

Exibição

Gerente	940,00 €
Sub gerente	905,00 €
Técnico cinema 3	892,50 €
Técnico cinema 2	885,00 €
Técnico cinema 1	877,50 €
Estagiário cinema	870,00 €
Técnico de limpeza	870,00 €

ANEXO V/VI

Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Director de técnico	942,15
Chefe de laboratório	877,50
Secção de legendagem	
Operador de legendagem	877,50
Compositor de legendas	877,50
Preparador de legendagem	877,50
Secção de revelação	
Operador	877,50
Assistente	877,50
Estagiário	877,50
Secção de tiragem	
Operador	877,50
Assistente	877,50
Estagiário	877,50

Secção de padronização	
Operador	877,50
Assistente	877,50
Estagiário	877,50
Secção de montagem de negativos	
Montador	877,50
Assistente	877,50
Estagiário	877,50
Secção de análise, sensitometria e densimetria	
Sensitometrista	877,50
Analista químico	877,50
Assistente estagiário de analista	877,50
Secção de preparação de banhos	
Primeiro-preparador	877,50
Segundo-preparador	877,50
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica)	
Primeiro-oficial	877,50
Segundo-oficial	877,50
Aprendiz	877,50
Projecção	
Projeccionista	877,50
Ajudante de projeccionista	877,50
Arquivo de películas	
Fiel de armazém de películas	877,50

ANEXO VII

Metalúrgicos

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Metalúrgicos	
Encarregado	877,50
Oficial de 1. ^a	877,50
Oficial de 2. ^a	877,50
Oficial de 3. ^a	877,50
Pré-oficial	877,50
Ajudante	877,50
Aprendiz	877,50

ANEXO VIII

Motoristas

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Motorista	
De ligeiros	877,50
De pesados	877,50

ANEXO IX

Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista - 0,61 € por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista - 1,14 € por legenda;
- Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola - 0,78 € por legenda;
- Localização de legendas - 0,23 € por legenda.

ANEXO X

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

Diuturnidades (cláusula 48. ^a)	16,00 €.
Subsídio de refeição (cláusula 49. ^a)	7,00 €.
Abono para fálhas (cláusula 50. ^a):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento:	
Serviços de bilheteira a tempo completo	24,97 €;
Serviços de bilheteira a tempo parcial	11,19 €.
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. ^a):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A	25,12 €;
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo	16,64 €;
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista	35,51 €.
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia	32,04 €;
Trabalhador que acumule funções de electricista	32,04 €.
Distribuição:	
Projeccionista que exerça outra função na empresa	25,12 €.
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. ^a):	
Pequeno-almoço	4,19 €;
Almoço ou	15,89 €;
Alojamento	40,58 €;
Diária completa	69,45 €;
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.)	116,91 €;
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.)	88,64 €;
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.)	34,96 €;
Seguro contra acidentes	50 161,01 €.
Funções de fiscalização:	
Por espectáculo, dentro da localidade	6,53 €;
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário	6,75 €.

Cláusula final

Sucessão da convenção

Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código de Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva:

- a) Empregadores abrangidos: 12;
- b) Trabalhadores abrangidos: 790.

Lisboa, 7 de julho de 2025.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

Nuno Miguel Soeiro Prates, mandatário.

Fernando Américo Ventura, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves, mandatário.

Vitor Manuel Oliveira Lima Correia, mandatário.

Depositado a 13 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 241/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras e texto consolidado

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, com revisões publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 e n.º 1, de 8 de janeiro de 2022.)

Lisboa, 8 de julho de 2025.

Entre a Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA e o Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, por um lado e, por outro, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT celebrado entre as mesmas instituições e sindicato (então representado pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, com as alterações posteriores, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 e n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1-O presente acordo aplica-se às instituições subscritoras, Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68110 e 68200) e Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), sem prejuízo de posteriores adesões, e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB).

2-Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 2 empregadores e cerca de 1592 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3-(...)

4-(...)

Cláusula 8.^a**Exercício da atividade sindical**

1-Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, nas instituições subscritoras, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários do sindicato, ou secretário-geral ou presidente de central sindical, no conselho diretivo do SAMS do SNQTB de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

Cláusula 16.^a

Contrato de trabalho a termo

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

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

3- A instituição deve comunicar ao sindicato, a pedido, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

i) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea i) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3- A violação do disposto no número 1 constitui as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 54.^a

Suspensão de férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

8- (...)

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)*, *b)* e *c)* do número 3 da cláusula 55.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 55.^a

Tipos de faltas

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição medica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...);

l) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos da lei;

m) A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.

3- (...)

a) Até vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou 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 ou em economia comum 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)*, *b)* e *c)* do no 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- (...)

7- (...)

8- (...)

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 100.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 de março de 1996

1-(...)

2-(...)

3-O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de março de 1996, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outras instituições subscritoras cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do sector bancário referido no número 1 da cláusula 127.^a

TÍTULO V

Benefícios Sociais

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

SubsídiosCláusula 112.^a**Subsídio de apoio à natalidade**

1-Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.

2-(...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1-Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 887,68 euros em 2021, 897,44 euros em 2022, 937,82 euros em 2023 e 965,95 euros em 2024;

b) Grupo C - 665,00 euros em 2021, 705,00 euros em 2022, 760,00 euros em 2023 e 820,00 euros em 2024.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2021	2022	2023	2024
18	2 826,80 €	2 855,07 €	2 983,55 €	3 073,06 €
17	2 556,04 €	2 581,60 €	2 697,77 €	2 778,70 €
16	2 378,05 €	2 401,83 €	2 509,91 €	2 585,21 €
15	2 190,83 €	2 212,74 €	2 312,31 €	2 381,68 €
14	1 999,46 €	2 019,45 €	2 110,33 €	2 173,64 €
13	1 814,67 €	1 832,82 €	1 915,30 €	1 972,76 €
12	1 661,81 €	1 680,09 €	1 755,69 €	1 808,36 €
11	1 530,78 €	1 547,62 €	1 617,26 €	1 665,78 €
10	1 369,18 €	1 384,24 €	1 446,53 €	1 489,93 €
9	1 259,29 €	1 273,14 €	1 330,43 €	1 370,34 €
8	1 140,81 €	1 153,36 €	1 205,26 €	1 241,42 €

7	1 055,72 €	1 067,33 €	1 115,36 €	1 148,82 €
6	1 003,20 €	1 014,24 €	1 059,88 €	1 091,68 €
5	887,68 €	897,44 €	937,82 €	965,95 €
4	770,54 €	779,02 €	814,08 €	838,50 €
3	669,88 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €
2	665,00 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €
1	665,00 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 19,97 euros em 2021, 20,19 euros em 2022, 21,10 euros em 2023 e 21,73 euros em 2024.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 42,36 euros em 2021, 42,83 euros em 2022, 44,76 euros em 2023 e 46,10 euros em 2024.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 139,76 euros em 2021, 141,30 euros em 2022, 147,66 euros em 2023 e 152,09 em 2024.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 9,76 euros em 2021, 10,50 euros em 2022, 10,97 euros em 2023 e 11,30 euros em 2024.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 153 361,75 euros em 2021, 155 048,73 euros em 2022, 162 025,92 euros em 2023 e 166 886,70 euros em 2024.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2):

153 361,75 euros em 2021, 155 048,73 euros em 2022, 162 025,92 euros em 2023 e 166 886,70 euros em 2024.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 26,03 euros em 2021, 26,32 euros em 2022, 27,50 euros em 2023 e 28,33 euros em 2024.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,94 euros em 2021, 29,26 euros em 2022, 30,58 euros em 2023 e 31,50 euros em 2024;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,89 euros em 2021, 41,34 euros em 2022, 43,20 euros em 2023 e 44,50 euros em 2024;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,81 euros em 2021, 51,37 euros em 2022, 53,68 euros em 2023 e 55,29 euros em 2024;

d) Ensino secundário - 61,72 euros em 2021, 62,40 euros em 2022, 65,21 euros em 2023 e 67,17 euros em 2024;

e) Ensino superior - 70,71 euros em 2021, 71,49 euros em 2022, 74,71 euros em 2023 e 76,95 euros em 2024.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 112.^a): 803,20 euros em 2021, 812,04 euros em 2022, 848,58 euros em 2023 e 874,04 euros em 2024.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.^a): 187 296,83 euros em 2021, 189 357,10 euros em 2022, 197 878,17 euros em 2023 e 203 814,52 euros em 2024.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2021

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,53	33,48	15,45
	Parcial	25,76	7,73	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,42	16,21	0,00
	Parcial	16,21	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	123,64	77,28	30,91
	Parcial	61,82	15,45	0,00

Ajudas de custo em 2022

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	52,10	33,85	15,62
	Parcial	26,04	7,82	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,78	16,39	0,00
	Parcial	16,39	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	125,00	78,13	31,25
	Parcial	62,50	15,62	0,00

Ajudas de custo em 2023

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	54,45	35,37	16,32
	Parcial	27,21	8,17	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	34,26	17,13	0,00
	Parcial	17,13	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	130,63	81,65	32,66
	Parcial	65,31	16,32	0,00

Ajudas de custo em 2024

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	56,08	36,43	16,81
	Parcial	28,03	8,42	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	35,29	17,64	0,00
	Parcial	17,64	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	134,55	84,10	33,64
	Parcial	67,27	16,81	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões em 2021

Nível em que se encontra o trabalhador	2021	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 433,05	1 130,71
17	2 195,56	1 022,42
16	2 027,05	951,23
15	1 869,50	876,33
14	1 708,83	799,78
13	1 561,71	725,85
12	1 444,42	665,00
11	1 343,72	665,00
10	1 216,65	665,00
9	1 119,78	665,00
8	1 014,44	665,00
7	941,53	665,00
6	899,30	665,00
5	805,80	665,00
4	710,42	665,00
3	665,00	665,00
2	665,00	665,00
1	665,00	665,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2022

Nível em que se encontra o trabalhador	2022	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 457,38	1 142,02
17	2 217,52	1 032,64
16	2 047,32	960,74
15	1 888,20	885,09
14	1 725,92	807,78
13	1 577,33	733,11
12	1 460,31	705,00
11	1 358,50	705,00
10	1 230,03	705,00
9	1 132,10	705,00
8	1 025,60	705,00
7	951,89	705,00
6	909,19	705,00
5	814,66	705,00
4	718,23	705,00
3	705,00	705,00
2	705,00	705,00
1	705,00	705,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2023

Nível em que se encontra o trabalhador	2023	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de Reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 567,96	1 193,41
17	2 317,31	1 079,11
16	2 139,45	1 003,97
15	1 973,17	924,92
14	1 803,59	844,13
13	1 648,31	766,10
12	1 526,02	760,00
11	1 419,63	760,00
10	1 285,38	760,00

9	1 183,04	760,00
8	1 071,75	760,00
7	994,73	760,00
6	950,10	760,00
5	851,32	760,00
4	760,00	760,00
3	760,00	760,00
2	760,00	760,00
1	760,00	760,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2024

Nível em que se encontra o trabalhador	2024	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 645,00	1 229,21
17	2 386,83	1 111,48
16	2 203,63	1 034,09
15	2 032,37	952,67
14	1 857,70	869,45
13	1 697,76	820,00
12	1 571,80	820,00
11	1 462,22	820,00
10	1 323,94	820,00
9	1 218,53	820,00
8	1 103,90	820,00
7	1 024,57	820,00
6	978,60	820,00
5	876,86	820,00
4	820,00	820,00
3	820,00	820,00
2	820,00	820,00
1	820,00	820,00

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma	2021	2022	2023	2024
Grupos A e B	770,54	779,02	814,08	838,50
Telefonista	669,88	705,00	760,00	820,00
Continuo/porteiro e motorista	665,00	705,00	760,00	820,00
Apoio geral	665,00	705,00	760,00	820,00

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2021	2022	2023	2024
Por cada trabalhador no ativo	133,91	135,38	141,47	145,71
Por cada reformado	93,44	94,47	98,72	101,68
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	39,38	39,81	41,6	42,85
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,58	20,81	21,75	22,4
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,74	19,96	20,86	21,49

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, 8 de julho de 2025.

Pela Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

André João Oliveira Cardoso, membro da direção.

João Tiago Maia Barros Silva Teixeira, membro da direção.

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

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

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1-O presente acordo aplica-se às instituições subscritoras, Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68110 e 68200) e Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), sem prejuízo de posteriores adesões, e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB).

2-Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 2 empregadores e cerca de 1592 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3-Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço das instituições subscritoras, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4-São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço das instituições subscritoras ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos legais.

2-O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3-A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4-As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5-Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6-A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

7-Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efetiva;

b) Atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições subscritoras procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;

c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 97.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

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

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelo sindicato signatário e outros três pelas instituições subscritoras.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

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

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As instituições subscritoras 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.

Cláusula 7.^a

Reclamação e recurso

1- É reconhecido aos trabalhadores o direito de solicitar a revogação ou modificação de decisões que no seu entender afetem os seus direitos.

2- O direito reconhecido no número anterior pode ser exercido, consoante os casos, mediante:

a) Reclamação para o autor da decisão;

b) Recurso para o superior hierárquico do autor da decisão;

c) Recurso para a DRH.

3- A reclamação ou recurso devem ser apresentados por escrito e fundamentadamente, no prazo de 15 dias a contar da data em que o interessado teve conhecimento da decisão.

4- A pessoa ou direção a que o trabalhador reclama ou recorre deve responder por escrito e fundamentadamente ao trabalhador no prazo de 30 dias a contar do momento que é notificado da(o) mesma(o).

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 8.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, nas instituições subscritoras, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários do sindicato, ou secretário-geral ou presidente de central sindical, no conselho diretivo do SAMS do SNQTB de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores: Um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores: Um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores: Dois, a tempo inteiro;
- d) Entre 200 e 499 trabalhadores: Três, a tempo inteiro;
- e) Entre 500 e 999 trabalhadores: Quatro, a tempo inteiro;
- f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: Cinco, a tempo inteiro;
- g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: Seis, a tempo inteiro;
- h) Por cada fração de 1000 para além de 3000: Um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos no sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com as instituições subscritoras, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea *k*) do número 2 da cláusula 55.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direção do sindicato.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelas instituições subscritoras como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 1 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de atividade sindical nas instituições subscritoras, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações das instituições subscritoras, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pelas instituições subscritoras;

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

1- As instituições subscritoras descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estas 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 valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega às instituições subscritoras.

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

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

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 10.^a

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições subscritoras contratar os trabalhadores, dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 11.^a

Determinação da antiguidade

1- Sem prejuízo do previsto no número 3 da presente cláusula, para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 73.^a, 99.^a e 100.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com atividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições para-bancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas inspeções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

3- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 99.^a e 100.^a e para os contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor do presente acordo, as instituições subscritoras reconhecem o tempo de serviço prestado noutras instituições de crédito sempre que esta também reconheça o tempo de serviço prestado nas instituições subscritoras, em condições de reciprocidade, comprometendo-se as instituições subscritoras de informar o trabalhador desse facto no contrato de trabalho.

Cláusula 12.^a

Mudança de grupo

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

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

Cláusula 13.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 14.^a

Processo individual

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

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

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

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 15.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

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

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

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

Cláusula 16.^a

Contrato de trabalho a termo

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

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

3- A instituição deve comunicar ao sindicato, a pedido, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 17.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e as instituições subscritoras, 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 as instituições subscritoras, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

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

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

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

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 18.^a

Deveres das instituições subscritoras

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições subscritoras:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

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

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

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

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 32.^a;

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

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

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

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições subscritoras:

- 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 29.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas instituições subscritoras ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- i) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2-O disposto na alínea *i*) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3-A violação do disposto no número 1 constitui as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 21.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

- a) Grupo A - Integra os trabalhadores com funções diretivas;
- b) Grupo B - Integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias das instituições subscritoras;
- c) Grupo C - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições subscritoras.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respetivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 22.^a

Progressões de nível salarial

1-Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, as instituições subscritoras devem proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

a) Grupo B: O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9;

b) Grupo C: O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2-Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3-As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4-Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.^a do ACT do sector bancário revogado aquando do acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

5-Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 8.^a

Cláusula 23.^a

Apreciação especial

1-O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos, será objeto de uma apreciação especial, salvo se já se encontrar com nível superior aos definidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula anterior.

2-Para o efeito, a DRH, após concluída a avaliação anual, deverá recolher as posições do diretor respetivo, de dois outros superiores hierárquicos diretos e, se houver, de um responsável intermédio, e submeterá a apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

3-O resultado da apreciação será dado a conhecer ao trabalhador nos 15 dias subsequentes à decisão.

4-A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, se a situação se mantiver.

Cláusula 24.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.^a anterior, as instituições subscritoras podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 25.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1-O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2-O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3-Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4-Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.^a

5-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 26.^a

Exercício de funções

1-O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 27.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior terá o período máximo de 12 meses completos, podendo com o acordo das partes ser renovável por um igual período de tempo, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 28.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador é objeto de avaliação nos termos definidos pelas instituições subscritoras.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada e respetiva resposta.

3- O trabalhador tem direito a uma reunião anual sobre o resultado da sua avaliação e sobre o seu desempenho profissional, sendo obrigação da chefia proceder à realização da mesma.

4- Constitui obrigação da chefia partilhar anualmente com os seus trabalhadores os objetivos para cada exercício e as medidas definidas para a sua implementação.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 29.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- As instituições subscritoras 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- As instituições subscritoras podem transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;
b) Qualquer outra localidade, 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 disponibilizadas pelas instituições subscritoras.

3- Fora dos casos previstos no número 2, as instituições subscritoras não podem transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, as instituições subscritoras devem comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias da data da nova colocação e, no caso de não ser possível o cumprimento deste prazo, a data da transferência carecerá da concordância escrita do trabalhador.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se as instituições subscritoras provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, as instituições subscritoras custearão sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

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

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

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

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 76.^a, número 2, alínea *b)*, 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 pelas instituições subscritoras não se aplica o disposto nas alíneas *a)* e *b)* anteriores.

9- O disposto no presente artigo não se aplica quando a mobilidade resulte da iniciativa do trabalhador, sem prejuízo de algum benefício que as instituições subscritoras considerem associar à transferência.

10- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei, desde que apresente queixa formal.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 30.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

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

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder trinta e cinco horas, em média, num período de quatro meses;

c) As instituições subscritoras 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 32.^a

4- As instituições subscritoras podem pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 31.^a

Registo dos tempos de trabalho

As instituições subscritoras devem, 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 32.^a

Intervalos de descanso

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

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

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

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pelas instituições subscritoras, 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.

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, 30 minutos.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das instituições subscritoras, 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 35.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 34.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

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

Cláusula 36.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

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

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

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se as instituições subscritoras anuírem em maior prazo.

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

Cláusula 37.^a**Atividades com horários de trabalho especiais**

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, as instituições subscritoras podem determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: *(i)* os serviços de informática; *(ii)* os serviços de gestão de ATM; *(iii)* os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet; *(iv)* os serviços de autorização de pagamentos e crédito; *(v)* os serviços de manutenção e apoio às instalações das instituições subscritoras; *(vi)* outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

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

b) Horário por turnos: Aquele em que a prestação de trabalho se efetua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala preestabelecida.

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

Cláusula 38.^a**Regime geral de trabalho por turnos**

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 3 da cláusula 30.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre as instituições subscritoras 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 45.^a

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

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

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

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- As instituições subscritoras devem ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 39.^a**Regimes especiais de trabalho por turnos**

1- Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula anterior, com exceção do disposto nas alíneas seguintes:

a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas;

b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;

c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro noturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adotado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 37.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT revogado aquando do acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

Cláusula 40.^a

Mapas de horário

As instituições subscritoras disponibilizam ao sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 36.^a a 38.^a

Cláusula 41.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras 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 pelas instituições subscritoras 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 solicitarem 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.

Cláusula 42.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou stands, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2-O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos números 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 43.^a

Registo de trabalho suplementar

As entidades patronais devem manter, no local de trabalho, um registo de onde constem as horas do dia efetuadas por cada trabalhador em regime de trabalho suplementar, o qual deve ser atualizado antes e logo após a realização desse trabalho, e visado pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

Cláusula 44.^a

Horário do serviço de limpeza

1-O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento das instituições subscritoras.

2-O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 45.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

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

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

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

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

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

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

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 37.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 46.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e as instituições subscritoras, no sentido da aplicação do disposto no número 9 da cláusula 48.^a

Cláusula 47.^a

Feriados

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

Cláusula 48.^a

Duração do período de férias

1-O período anual de férias é de 25 dias úteis, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2-Os trabalhadores beneficiam de um acréscimo anual de férias de 1 ou 2 dias úteis a partir do ano em que perfizerem, respetivamente, 15 ou 20 anos completos de bom e efetivo serviço numa das instituições subscritoras.

3-Para efeitos da determinação dos anos de bom e efetivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respetivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de vinte e dois dias úteis.

4-Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas na cláusula 122.^a;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adotivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados, e ausências por motivos de cirurgia em regime ambulatorio;

g) Exercício de funções dos órgãos estatutários dos sindicatos, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais, delegados sindicais e demais estruturas representativas dos trabalhadores (nomeadamente comissões de trabalhadores e comissões para a higiene e saúde no trabalho).

5-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.

6-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.

7-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.

8-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.

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

Cláusula 49.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 50.^a

Férias seguidas ou interpoladas

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

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

4- Na falta de acordo, cabe às instituições subscritoras a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço das instituições subscritoras, 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 52.^a

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

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

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 das instituições subscritoras, 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 as instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras, 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 53.^a

Férias no ano de cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 54.^a

Suspensão de férias

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

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, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 51.^a

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

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

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

6- Sempre que entenda, podem as instituições subscritoras proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

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

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 3 da cláusula 55.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 55.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

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

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelas instituições subscritoras;

- j)* As que por lei forem como tal qualificadas;
- k)* As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos;
- l)* A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos da lei;
- m)* A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.
- 3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
- a)* Até vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b)* Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, madrastas, sogros e sogras, genros e noras);
- c)* Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou 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 ou em economia comum 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)*, *b)* e *c)* 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 pelas instituições subscritoras, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.
- 8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.
- 2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:
- a)* As previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;
- b)* As previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária das instituições subscritoras;
- c)* As previstas na alínea *j)* quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária das instituições subscritoras;
- 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 57.^a

Comunicação e prova das faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas às instituições subscritoras com a antecedência de 5 dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas às instituições subscritoras logo que possível.
- 3- As instituições subscritoras podem, 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 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 59.^a

Dispensa de assiduidade

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

- a) Na véspera de Natal;
- b) No seu dia de aniversário;
- c) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 60.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- 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.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 9.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 62.^a

Regalias do trabalhador-estudante

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

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições subscritoras podem compartilhar os mesmos.

3- As instituições subscritoras concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Por interesse do trabalhador e a pedido deste, as instituições subscritoras poderão liquidar o valor global do subsídio fixado no anexo II numa única prestação anual.

6- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores selecionados pelas instituições subscritoras.

7- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

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

9- Em cada ano as instituições subscritoras definem um montante para cofinanciar formação graduada e pós-graduada mediante candidaturas internas a analisar.

10- Quando as quantias despendidas com a formação graduada e pós-graduada ultrapassarem os 1300,00 €, o trabalhador obriga-se a permanecer ao serviço das instituições subscritoras por período não inferior a 2 anos, contados a partir da data de conclusão dessa formação. O trabalhador subscreverá um documento adicional ao contrato individual de trabalho. Em caso de incumprimento do referido neste número, o trabalhador obriga-se a indemnizar as instituições subscritoras das despesas suportadas com a referida formação.

Cláusula 63.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 64.^a

Definição de retribuição

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

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

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação das instituições subscritoras ao trabalhador.

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

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008.

Cláusula 65.^a**Classificação da retribuição**

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

- a) **Retribuição mínima de ingresso:** A fixada nos termos da cláusula 21.^a 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 efetiva:** A retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função previstos neste acordo;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

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

- a) Remuneração por trabalho suplementar;
- b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;
- d) Subsídio de refeição;
- e) Participação nos lucros de exercício;
- f) Gratificações concedidas pelas instituições subscritoras como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 66.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

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

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

Cláusula 67.^a**Cálculo dos acréscimos remuneratórios**

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

Cláusula 68.^a**Retribuição e subsídio de férias**

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

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

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

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias, preferencialmente no mês de janeiro.

Cláusula 69.^a**Subsídio de Natal**

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

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

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

Cláusula 70.^a**Retribuição de vigilantes e guardas**

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 71.^a**Remuneração de trabalho noturno**

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

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

Cláusula 72.^a**Remuneração de trabalho suplementar**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.

b) Noturno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 75.^a

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

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

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 efetiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

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 75.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 73.^a

Diuturnidades

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

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

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 11.^a

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

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

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

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

Cláusula 74.^a

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos têm direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fração.

3- Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4- Considera-se caixa o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efetiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

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

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

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

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

Cláusula 76.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos das Instituições subscritoras.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) As instituições subscritoras pagam o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia das instituições subscritoras, for utilizado o automóvel do trabalhador, as instituições subscritoras pagam-lhe 0,50 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil das instituições subscritoras para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00;

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), as instituições subscritoras aumentarão o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

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

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

Cláusula 77.^a

Prémio de final de carreira

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

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

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na 123.^a, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

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

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 78.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 79.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

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

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

3- Salvo acordo em contrário, a cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição subscritora, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 80.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1- As instituições subscritoras têm 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 82.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que as instituições subscritoras, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

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

Cláusula 83.^a

Sanções aplicáveis

1- As instituições subscritoras podem aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

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

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

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

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

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

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

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 instituição subscritora.

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 85.^a

Registo e comunicação de sanções

1- As instituições subscritoras mantêm devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

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

3- Com autorização do trabalhador em causa, as instituições subscritoras fornecem ao sindicato, mediante requerimento deste, a respetiva nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 86.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

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

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, as instituições subscritoras comunicam, 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 respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais

presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

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

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 82.^a

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

Cláusula 87.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, podem as instituições subscritoras 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 as instituições subscritoras, por escrito, justifiquem que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença nas instituições subscritoras é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

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

Cláusula 88.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

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

2- As instituições subscritoras, diretamente ou através de instrutor que tenham nomeado, procedem obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considerem patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- As instituições subscritoras não são obrigadas a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

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

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical, 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 instituição subscritora, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 89.^a**Execução da sanção**

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

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

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

Cláusula 90.^a**Ilicitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^a;
- b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;
- c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;
- d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

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

3- O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 88.^a

3- Na ação de impugnação judicial do despedimento, as instituições subscritoras apenas podem invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 88.^a, competindo-lhes a prova dos mesmos.

Cláusula 91.^a**Consequência da nulidade das sanções**

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

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

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, as instituições subscritoras podem 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 das instituições subscritoras.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição das instituições subscritoras 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, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Princípios gerais em matéria de formação e desenvolvimento profissional

1- As instituições subscritoras devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- Por desenvolvimento profissional deverá entender-se todas as ações promovidas pelas instituições subscritoras, não só, mas também, em matéria de coaching e mentoria.

3- As instituições subscritoras devem assegurar, nas ações de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

4- A participação ativa dos trabalhadores nas ações de formação e nos programas de desenvolvimento que as instituições subscritoras lhes proporcionam constitui um direito e um dever do trabalhador.

5- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 76.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 93.^a

Trabalho final de curso

1- Quando, para conclusão de pós-graduação, licenciatura, mestrado ou doutoramento, o trabalhador tenha necessidade de desenvolver ações para recolha de elementos destinados a apresentação de trabalho final de curso, poderá ser-lhe concedida a possibilidade de, junto dos serviços adequados, obter acompanhamento para a recolha desses mesmos elementos.

2- A concessão referida no ponto anterior depende:

a) Da apresentação de documento emitido pelo estabelecimento de ensino a declarar essa necessidade e a competente justificação legal;

b) Da possibilidade de libertação temporária do trabalhador dos serviços onde se encontra colocado;

c) Da existência de condições para acolher esse trabalhador no serviço pretendido.

3- O acompanhamento para a recolha de elementos por parte do trabalhador junto das instituições subscritoras carece sempre de aprovação da direção a que respeita e da direção de compliance, esta última no sentido de garantir que a consulta não colide com qualquer norma de supervisão de qualquer uma das entidades reguladoras.

4- Os trabalhadores que realizem com aproveitamento um trabalho final, devem depositar no DRH um duplicado do mesmo e autorizar as instituições subscritoras a fazer dele um uso legítimo, sempre que aproveite ao desenvolvimento de atividade no interesse da instituição.

Cláusula 94.^a

Segurança e saúde no local de trabalho

As instituições subscritoras são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 95.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições subscritoras são obrigadas a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

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

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 96.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo coletivo de trabalho do sector bancário ora revogado, é garantido o regime de proteção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 97.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula anterior são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições subscritoras e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das instituições subscritoras e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, as instituições subscritoras creditarão o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá às instituições subscritoras decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições subscritoras e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

7- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições subscritoras e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10- As instituições subscritoras estabelecerão as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 98.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições subscritoras garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 96.^a, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições subscritoras a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 107.^a

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições subscritoras logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições subscritoras considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela Instituição ou serviço de Segurança Social;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições subscritoras, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicada às instituições subscritoras a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea *b)* deste número.

5- As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições subscritoras nos termos da presente secção serão efetuadas logo que esta disponha dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições subscritoras informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 99.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 6 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferam à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido os 66 anos e 3 meses de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respetivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea *a)*, a satisfazer no mês de novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de abril.

3- A idade referida no número anterior será de 66 anos e 3 meses em 2017 e 66 anos e 4 meses em 2018, ou outra, se inferior, que tenha sido aprovada para o regime da Segurança Social.

4- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ou pensionista ocorrer antes do mês do seu vencimento.

5- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor líquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

6- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

- a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatorio;
- b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;
- c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatorio;
- d) Ausências decorrentes de doença crónica;
- e) Ausências com duração superior a 30 dias.

7- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2 e 4, calculadas:

- a) Nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;
- b) No caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

8- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da publicação do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

9- Excepcionalmente, e mediante acordo com as Instituições subscritoras, pode o trabalhador com idade superior à mínima legal para a reforma da Segurança Social e menos de 70 anos continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e as instituições subscritoras podem, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

10- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com as instituições subscritoras.

11- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

12- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

13- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

14- Fica excepcionado do disposto no número 2 da presente cláusula os trabalhadores que à entrada em vigor do presente acordo tenham idade igual ou superior a 60 anos, caso em que a idade de referência é de 65 anos, por opção do trabalhador.

Cláusula 100.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 de março de 1996

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de março de 1996, e durante o tempo em que estiverem no ativo, contribuem para o Fundo de Pensões criado pelas instituições subscritoras com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de março de 1996, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outras instituições subscritoras cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do sector bancário referido no número 1 da cláusula 127.^a

Cláusula 101.^a**Diuturnidades nos benefícios sociais**

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 99.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 73.^a

3- O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4- O previsto nos números 6 alínea a) e 7 da cláusula 99.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de Segurança Social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 98.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 102.^a

Cláusula 102.^a**Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho**

1- O trabalhador das instituições subscritoras não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas instituições subscritoras e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 99.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição subscritora, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo II para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pelas instituições subscritoras nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pelas instituições subscritoras o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo das instituições subscritoras, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 105.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 99.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 106.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que as instituições subscritoras vinham a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 7 da cláusula 106.^a

Cláusula 103.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 102.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeriram, reúnam os seguintes requisitos:

a) Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;
b) Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea *b)* ou na alínea *c)* do número 2 da cláusula 102.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

4- Nos casos de acordos de rescisão de contratos de trabalho celebrados em data anterior à entrada em vigor do presente acordo, o fator de redução referido no número dois tem por referência os 65 anos de idade.

Cláusula 104.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;
b) O período de incapacidade ou impedimento;
c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea *b)* do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se da sua residência:

a) O tempo necessário para efetuar/fazer tratamentos ou consultas médicas;
b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 105.^a

Junta médica

1- Quando existir desacordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;

e) Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea *b)*, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta;

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea *c)*, os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas *a)*, *b)* e *c)*, designando cada uma partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar paga todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 106.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições subscritoras concedem:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a)* do número anterior faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4- As mensalidades referidas na alínea *b)*, o subsídio de Natal referido na alínea *c)* e o 14.º mês referido na alínea *d)* do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea *b)* do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea *b)* do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea *b)* do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea *b)* do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega às instituições subscritoras de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles.

11- O prazo de dois anos previsto no número 3, alínea *a)* é contado da data da entrega nas instituições subscritoras da declaração referida no número anterior.

12- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 107.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 11.^a deste acordo e ainda, para efeitos do anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte final do número 2 da cláusula 61.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 99.^a a partir de 1 de junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do anexo IV do presente acordo, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma caixa.

Cláusula 108.^a

Seguro de saúde

1- Os trabalhadores das instituições subscritoras beneficiam de seguro de saúde, cujas condições são as definidas anualmente pelo conselho de administração.

2- O referido seguro é extensivo aos reformados e respetivos agregados familiares até ao limite de idade acordado com a seguradora.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 109.^a

Subsídio infantil

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

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.

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

6- A par deste subsídio, o conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição do subsídio complementar infantil.

Cláusula 110.^a

Subsídio de estudo

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

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

3- O trabalhador deve fazer prova junto das instituições subscritoras 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.

5-O conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição do subsídio complementar de estudo.

Cláusula 111.^a

Subsídio de apoio familiar

1-São atribuídos aos trabalhadores com filhos deficientes, comprovadamente beneficiários do abono complementar ou subsídio mensal vitalício, uma prestação pecuniária mensal por filho deficiente, desde que este integre o agregado familiar, de montante a definir anualmente pelo conselho de administração.

2-O subsídio previsto nesta cláusula é acumulável com o subsídio infantil, caso reúna os requisitos de acesso ao mesmo.

Cláusula 112.^a

Subsídio de apoio à natalidade

1-Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.

2-No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 109.^a

Cláusula 113.^a

Subsídio social de alojamento

O conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição de um subsídio social de alojamento aos trabalhadores que tenham filhos a estudar fora do seu domicílio.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 114.^a

Enquadramento

1-As instituições subscritoras concedem aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do Regulamento de Crédito à Habitação constante do anexo VIII.

2-Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos de idade.

3-O valor dos recursos a afetar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pelas instituições subscritoras, nos termos do artigo 4.º do Regulamento de Crédito à Habitação.

Cláusula 115.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo é a constante do anexo II e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 116.^a

Taxas de juro e outras condições

1-A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2-A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3-A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

SECÇÃO III

Assistência médicaCláusula 117.^a**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 coletivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - Constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 119.^a e 120.^a, e são geridos pelo sindicato respetivo 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 118.^a**Beneficiários**

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

- a) Os trabalhadores das instituições subscritoras e respetivos familiares;
- b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições subscritoras referidas na alínea anterior e respetivos familiares;
- c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;

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

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do 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- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abrangia todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com o sindicato subscritor do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com o sindicato subscritor do presente acordo.

8- Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respetivos pressupostos atuariais adotados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respetiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;

e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, 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 casados ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

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

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

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 119.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições subscritoras constam do anexo VI.

2- Na situação prevista nos números 5, 6, 7 e 9 da cláusula 118.^a, as contribuições para o SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições subscritoras que constam da cláusula 144.^a, número 4. alínea a), do ACT agora revogado.

Cláusula 120.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

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

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: A verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 2 da cláusula 99.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 101.^a;

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

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 119.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 106.^a: A verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 102.^a: A verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea *b)* do número anterior com exceção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: A verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea *e)* do número anterior: A verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 118.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

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

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) 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 total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

e) 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 total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 119.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras, salvo acordo em contrário entre o trabalhador e o respetivo sindicato;

f) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 118.^a, número 6. obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma ou por invalidez: A verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efetiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou pelas instituições subscritoras na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou pelas instituições subscritoras na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

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

Cláusula 121.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 119.^a e no número 1. e nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 120.^a

2- O sindicato remete ao SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 119.^a e 120.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e o sindicato têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 120.^a cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.^o e 14.^o mês ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização.

5- Caberá ao sindicato reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 122.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores das instituições subscritoras é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições transitórias

Cláusula 123.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo coletivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido na cláusula 127.^a

Cláusula 124.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições subscritoras ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea *a)* do número 4 e número 5 da cláusula 144.^a do acordo coletivo de trabalho do sector bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

Cláusula 125.^a

Atividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 8.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 126.^a

Complemento de mérito

Aos trabalhadores a quem tiver sido atribuído complemento de mérito à data da entrada em vigor do presente acordo, o mesmo será considerado para efeitos da cláusula 65.^a número 2 e 99.^a

TÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 127.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo coletivo de trabalho outorgado pelas mesmas instituições e pela FSIB, em representação dos Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de junho de 2011, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012, e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre aquelas instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 128.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições subscritoras e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 129.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

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

Cláusula 130.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 131.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições subscritoras e o sindicato representado podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 132.^a

Reembolsos

1-O trabalhador deve devolver às instituições subscritoras o valor de subsídio ou prestação por estas atribuídas na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação diretamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

2- Sem prejuízo da obrigação mencionada no número anterior, as instituições subscritoras deverão notificar o trabalhador da devolução prevista na presente cláusula.

ANEXO I

Categorias e respetivos níveis

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Sub-director	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Sub-gerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
Assistente operacional		5	
Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Apoio geral	1

Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Diretor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a atividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objetivos em linha com a estratégia comercial definida.

Gerente - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços das instituições subscritoras. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Telefonista/rececionista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 887,68 euros em 2021, 897,44 euros em 2022, 937,82 euros em 2023 e 965,95 euros em 2024;

b) Grupo C - 665,00 euros em 2021, 705,00 euros em 2022, 760,00 euros em 2023 e 820,00 euros em 2024.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2021	2022	2023	2024
18	2 826,80 €	2 855,07 €	2 983,55 €	3 073,06 €
17	2 556,04 €	2 581,60 €	2 697,77 €	2 778,70 €
16	2 378,05 €	2 401,83 €	2 509,91 €	2 585,21 €
15	2 190,83 €	2 212,74 €	2 312,31 €	2 381,68 €
14	1 999,46 €	2 019,45 €	2 110,33 €	2 173,64 €
13	1 814,67 €	1 832,82 €	1 915,30 €	1 972,76 €
12	1 661,81 €	1 680,09 €	1 755,69 €	1 808,36 €
11	1 530,78 €	1 547,62 €	1 617,26 €	1 665,78 €
10	1 369,18 €	1 384,24 €	1 446,53 €	1 489,93 €
9	1 259,29 €	1 273,14 €	1 330,43 €	1 370,34 €
8	1 140,81 €	1 153,36 €	1 205,26 €	1 241,42 €
7	1 055,72 €	1 067,33 €	1 115,36 €	1 148,82 €
6	1 003,20 €	1 014,24 €	1 059,88 €	1 091,68 €
5	887,68 €	897,44 €	937,82 €	965,95 €
4	770,54 €	779,02 €	814,08 €	838,50 €
3	669,88 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €
2	665,00 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €
1	665,00 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 19,97 euros em 2021, 20,19 euros em 2022, 21,10 euros em 2023 e 21,73 euros em 2024.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 42,36 euros em 2021, 42,83 euros em 2022, 44,76 euros em 2023 e 46,10 euros em 2024.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 139,76 euros em 2021, 141,30 euros em 2022, 147,66 euros em 2023 e 152,09 em 2024.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 9,76 euros em 2021, 10,50 euros em 2022, 10,97 euros em 2023 e 11,30 euros em 2024.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 153 361,75 euros em 2021, 155 048,73 euros em 2022, 162 025,92 euros em 2023 e 166 886,70 euros em 2024.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2):

153 361,75 euros em 2021, 155 048,73 euros em 2022, 162 025,92 euros em 2023 e 166 886,70 euros em 2024.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 26,03 euros em 2021, 26,32 euros em 2022, 27,50 euros em 2023 e 28,33 euros em 2024.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 28,94 euros em 2021, 29,26 euros em 2022, 30,58 euros em 2023 e 31,50 euros em 2024;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 40,89 euros em 2021, 41,34 euros em 2022, 43,20 euros em 2023 e 44,50 euros em 2024;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 50,81 euros em 2021, 51,37 euros em 2022, 53,68 euros em 2023 e 55,29 euros em 2024;

d) Ensino secundário: 61,72 euros em 2021, 62,40 euros em 2022, 65,21 euros em 2023 e 67,17 euros em 2024;

e) Ensino superior: 70,71 euros em 2021, 71,49 euros em 2022, 74,71 euros em 2023 e 76,95 euros em 2024;

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 112.^a): 803,20 euros em 2021, 812,04 euros em 2022, 848,58 euros em 2023 e 874,04 euros em 2024.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.^a): 187 296,83 euros em 2021, 189 357,10 euros em 2022, 197 878,17 euros em 2023 e 203 814,52 euros em 2024.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2021

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,53	33,48	15,45
	Parcial	25,76	7,73	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,42	16,21	0,00
	Parcial	16,21	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	123,64	77,28	30,91
	Parcial	61,82	15,45	0,00

Ajudas de custo em 2022

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	52,10	33,85	15,62
	Parcial	26,04	7,82	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,78	16,39	0,00
	Parcial	16,39	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	125,00	78,13	31,25
	Parcial	62,50	15,62	0,00

Ajudas de custo em 2023

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	54,45	35,37	16,32
	Parcial	27,21	8,17	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	34,26	17,13	0,00
	Parcial	17,13	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	130,63	81,65	32,66
	Parcial	65,31	16,32	0,00

Ajudas de custo em 2024

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	56,08	36,43	16,81
	Parcial	28,03	8,42	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	35,29	17,64	0,00
	Parcial	17,64	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	134,55	84,10	33,64
	Parcial	67,27	16,81	0,00

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
10	10	10	20

11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21		55
22	22		58
23	23	-	62
24	24		65
25	25		68
26	26		71
27	27		74
28	28	-	77
29	29		81
30	30		84
31	31	-	87
32	32		90
33	33		93
34	34		96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		100

* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fração desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões em 2021

Nível em que se encontra o trabalhador	2021	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 433,05	1 130,71
17	2 195,56	1 022,42
16	2 027,05	951,23
15	1 869,50	876,33
14	1 708,83	799,78
13	1 561,71	725,85
12	1 444,42	665,00
11	1 343,72	665,00
10	1 216,65	665,00
9	1 119,78	665,00

8	1 014,44	665,00
7	941,53	665,00
6	899,30	665,00
5	805,80	665,00
4	710,42	665,00
3	665,00	665,00
2	665,00	665,00
1	665,00	665,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2022

Nível em que se encontra o trabalhador	2022	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 457,38	1 142,02
17	2 217,52	1 032,64
16	2 047,32	960,74
15	1 888,20	885,09
14	1 725,92	807,78
13	1 577,33	733,11
12	1 460,31	705,00
11	1 358,50	705,00
10	1 230,03	705,00
9	1 132,10	705,00
8	1 025,60	705,00
7	951,89	705,00
6	909,19	705,00
5	814,66	705,00
4	718,23	705,00
3	705,00	705,00
2	705,00	705,00
1	705,00	705,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2023

Nível em que se encontra o trabalhador	2023	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 567,96	1 193,41
17	2 317,31	1 079,11
16	2 139,45	1 003,97
15	1 973,17	924,92
14	1 803,59	844,13
13	1 648,31	766,10
12	1 526,02	760,00
11	1 419,63	760,00
10	1 285,38	760,00
9	1 183,04	760,00
8	1 071,75	760,00
7	994,73	760,00
6	950,10	760,00
5	851,32	760,00
4	760,00	760,00
3	760,00	760,00
2	760,00	760,00
1	760,00	760,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2024

Nível em que se encontra o trabalhador	2024	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 645,00	1 229,21
17	2 386,83	1 111,48
16	2 203,63	1 034,09
15	2 032,37	952,67
14	1 857,70	869,45
13	1 697,76	820,00
12	1 571,80	820,00
11	1 462,22	820,00
10	1 323,94	820,00

9	1 218,53	820,00
8	1 103,90	820,00
7	1 024,57	820,00
6	978,60	820,00
5	876,86	820,00
4	820,00	820,00
3	820,00	820,00
2	820,00	820,00
1	820,00	820,00

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma	2021	2022	2023	2024
Grupos A e B	770,54	779,02	814,08	838,50
Telefonista	669,88	705,00	760,00	820,00
Continuo/porteiro e motorista	665,00	705,00	760,00	820,00
Apoio geral	665,00	705,00	760,00	820,00

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2021	2022	2023	2024
Por cada trabalhador no ativo	133,91	135,38	141,47	145,71
Por cada reformado	93,44	94,47	98,72	101,68
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	39,38	39,81	41,6	42,85
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,58	20,81	21,75	22,4
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,74	19,96	20,86	21,49

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

ANEXO VII

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias ACT atual	
A	Diretiva	Diretor	Diretor	
		Diretor adjunto	Diretor adjunto	
		Sub-director	Sub-director	
B	Comercial	Diretor comercial	Gerente de zona	
		Gerente	Gerente	
		Sub-gerente	Sub-gerente	
		Gestor de cliente	Gestor de cliente Cambista Promotor comercial	
		Assistente comercial	(Grupo I)	
	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I	
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspetor chefe Técnico grau II/Analista coordenador OM	
		Técnico de grau III	Assistente de direção Inspetor Técnico grau III	
		Técnico de grau IV	Analista programador Sub. inspetor/Inspetor adjunto Analista informática/Analista de OM Técnico grau IV Programador informático Assistente social	
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção	
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Sub. chefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento	
		Supervisor	Chefe sector/Sub. chefe secção/Sub. chefe administrativo de estabelecimento	
		Secretário(a)	Secretária	
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informático (Grupo I)	
	C	Apoio	Telefonista/rececionista	Grupo II
			Contínuo/porteiro	Grupo III
Motorista			Grupo III	
Apoio geral			Grupo IV	

ANEXO VIII

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Finalidades dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- São concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;
- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do número 1, a contratação do novo empréstimo fica condicionada à venda da habitação anterior, liquidação do empréstimo anterior ou alteração de regime crédito, aplicando-se o regime que estiver previsto nas instituições subscritoras para os clientes de crédito à habitação.

3- Cabe às instituições subscritoras, em face da justificação apresentada, aceitar ou não a existência de fundamentação para a aplicação do previsto no número 1.

Artigo 3.º

Limites dos empréstimos

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido neste acordo.

2- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea f) do número 1 do artigo 1.º do presente regulamento, o montante não pode ser superior a metade do valor da habitação.

3- Nos casos da alínea c) do número 1 do artigo 2.º, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação efetuada pelas instituições subscritoras, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do artigo 2.º não pode exceder, em cada momento, os limites fixados na cláusula 115.ª deste acordo.

5- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

6- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao que decorrer da aplicação das regras de risco internas existentes nas instituições subscritoras e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo e os reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Os trabalhadores estarem na situação de contrato sem termo;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo artigo 2.º;
- c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou pessoa que viva com eles em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pelas instituições subscritoras e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 5.º

Limites dos recursos financeiros a afetar

1- As instituições subscritoras divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, os recursos financeiros que podem ser efetivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a afetar em cada exercício será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = r \times n$$

em que:

C = Dotação anual;

r = Retribuição mensal base do nível 10 do ACT à data do início do exercício;

n = Número de trabalhadores no ativo das instituições subscritoras em 31 de dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

As instituições subscritoras reservam-se o direito de, sempre que o entenderem conveniente, efetuar as diligências necessárias para confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Regras de preferência e utilização da dotação anual

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1, complementado com as definições do anexo 2 deste regulamento.

2- Será organizada e publicitada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação da dotação anual.

3- Após terem sido notificados para o efeito, os trabalhadores ou reformados selecionados dispõem de um prazo 12 meses para iniciar a instrução do processo e 2 anos para formalizar a contratação do empréstimo, findos os quais a autorização caduca devendo ser selecionado o trabalhador ou reformado que se encontrar na posição imediatamente seguinte da lista referida em 2, sendo que, em caso de construção, este último prazo é de 3 anos.

4- Caducando a autorização para utilização do crédito bonificado nos termos do número anterior bem como nas situações de desistência ou de não utilização total do montante individual previsto utilizar, os respetivos montantes serão adicionados à dotação anual do ano em curso.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são efetuados em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- Salvo acordo com as instituições subscritoras, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como cotitular o respetivo cônjuge ou unido de facto, salvo se estiverem casados no regime da separação de bens.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 11.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir as instituições subscritoras trinta dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da liquidação total dos mesmos, se existir acordo das instituições subscritoras.

Artigo 10.º

Hipoteca

1- Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Serão sempre autorizadas as substituições dos imóveis dados em garantia, desde que os beneficiários tenham como objetivo a alienação do primitivo imóvel com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 11.º

Seguros

1- O mutuário garante, através de um seguro de vida individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge, ou pessoa que viva com o trabalhador ou reformado em união de facto há mais de 2 anos, seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário tem ainda de fazer um seguro multirriscos, aplicando-se as regras às instituições subscritoras que tiver a todo o momento definidas no âmbito do crédito à habitação a clientes.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela entidade mutuante, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que as instituições subscritoras estão interessadas neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante as instituições subscritoras o pagamento regular dos prémios.

Artigo 12.º

Obrigações do mutuário

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, após a data de conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Nas situações em que o trabalhador tenha beneficiado da atribuição de pontuação especial nos termos previsto no anexo 1 ponto 5 alínea c) fica obrigado a adquirir habitação de tal forma que o tempo de deslocação entre a nova residência e local de trabalho seja inferior ao anteriormente despendido e a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizado pelas instituições subscritoras.

3- Estão excluídas do previsto no número 1 as situações em que os trabalhadores estejam a exercer atividade em local diferente daquele em que se situa a habitação financiada no âmbito da política de mobilidade interna promovida pelas instituições subscritoras.

4- Não estão incluídas nas situações referidas no ponto anterior do presente artigo, a alteração de local de trabalho que tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato do capital em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *f*) número 1 do artigo 1 e alínea *c*) número 1 do artigo 2 o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, as instituições subscritoras podem aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessação de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções nas Instituições subscritoras será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Se o mutuário deixar de exercer funções nas instituições subscritoras fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pelas instituições subscritoras para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e as instituições subscritoras.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 15.º

Pedidos de empréstimos

1- As inscrições estarão abertas durante o primeiro trimestre de cada ano, por um período de 30 dias, de acordo com o calendário definido pelas instituições subscritoras.

2- As instituições subscritoras devem, no prazo de 90 dias, após o termo do prazo de inscrição, divulgar a lista dos candidatos a quem foi atribuído o crédito.

3- Nas situações previstas no artigo 1.º, *f*) e artigo 2.º, *c*) do presente regulamento, os pedidos serão analisados a qualquer momento mesmo fora do período previsto no número 1 e imputados na dotação anual do ano imediatamente seguinte.

4- Os pedidos de empréstimos apenas produzem efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados nos concursos seguintes, sob pena de não serem considerados.

Artigo 16.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes nas instituições subscritoras e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 17.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco é reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 18.º

Disposição transitória

Com a entrada em vigor deste acordo e regulamento, às candidaturas apresentadas são aplicadas as pontuações previstas no anexo 1 não transitando qualquer outra pontuação acumulada.

ANEXO 1

Regras de preferência

1- Condições de habitação:

- a) Título de ocupação;
 - i) Habitação própria inadequada - 15 pontos;
 - ii) Locação - 20 pontos;
 - iii) Sublocação ou hospedagem - 30 pontos.
- b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):
 - i) Independente - 0 pontos;
 - ii) Coabitação com familiares - 5 pontos;
 - iii) Coabitação com não familiares - 10 pontos.
- c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

em que:

NPR = Número de pessoas residentes;
 NQ = Número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

- i) Até 10 % - 5 pontos;
- ii) Superior a 10 % até 20 % - 10 pontos;
- iii) Superior a 20 % até 30 % - 15 pontos;
- iv) Superior a 30 % até 40 % - 20 pontos;
- v) Superior a 40 % até 50 % - 25 pontos;
- vi) Superior a 50 % - 30 pontos.

2- Situação familiar:

- a) Independente ou isolado - 5 pontos;
- b) Com agregado familiar - 10 pontos;
- c) Por cada ascendente - 10 pontos;
- d) Por cada descendente - 10 pontos;
- e) Existindo descendentes de sexo diferente: 15 pontos;
- f) Existindo ascendente(s) e descendente(s): 15 pontos.

3- Rendimento familiar «per capita»:

- a) Até $A \times 3$ - 40 pontos;
- b) De $A \times 3$ até $A \times 3 + 350,00 \text{ €}$ - 35 pontos;
- c) De $A \times 3 + 350,00 \text{ €}$ até $A \times 3 + 700,00 \text{ €}$ - 30 pontos;
- d) De $A \times 3 + 700,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1050,00 \text{ €}$ - 25 pontos;
- e) De $A \times 3 + 1050,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1400,00 \text{ €}$ - 20 pontos;
- f) De $A \times 3 + 1400,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1750,00 \text{ €}$ - 15 pontos;
- g) De $A \times 3 + 1750,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2100,00 \text{ €}$ - 10 pontos;
- h) De $A \times 3 + 2100,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2450,00 \text{ €}$ - 5 pontos;

i) A partir de $A \times 3 + 2450,00 \text{ €} - 0$ pontos em que:

A = Retribuição base mensal do nível 5.

4- Situações especiais

a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

Por cada ano não contemplado - 5 pontos.

b) Aquisição nos termos do previsto na alínea f) número 1 do artigo 1.º e na alínea c) número 1 do artigo 2.º: prioridade absoluta.

5- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Com a alteração do local de trabalho o tempo de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho tenha passado a ser superior ao anteriormente despendido e superior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pelas instituições subscritoras;

b) A alteração de local de trabalho tenha ocorrido há menos de 1 ano;

c) A alteração de local de trabalho não tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

ANEXO 2

Definições

Título de ocupação

Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do petionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pelas instituições subscritoras.

Locação, sublocação e hospedagem

Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: Devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar.

Número de pessoas residentes

Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Relação renda/rendimento do agregado familiar

Renda anual: Referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750,00 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) Substituição de empréstimo, deve ser considerado a prestação mensal com juros e impostos pagos às instituições subscritoras, no mês em que concorrer.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui a soma de todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Agregado familiar

O beneficiário, o cônjuge ou pessoa que viva com o beneficiário em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer um deles casado ou estando se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e

bens, os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica.

Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Rendimento familiar «*per capita*»

Corresponde à divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o integram.

ANEXO IX

Disposições especiais temporárias e transitórias

Cláusula 1.^a

Âmbito e duração

As presentes disposições entram em vigor no dia seguinte à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que publicar o presente acordo e caduca automaticamente em 31 de dezembro de 2017, a não ser que outra data, anterior, venha a ser convencionada, por acordo das partes.

Cláusula 2.^a

Retribuições e outras prestações pecuniárias

1- Durante o período transitório não se aplicam as disposições das seguintes cláusulas: 22.^a, 72.^a e 73.^a (sem prejuízo do direito à contagem ininterrupta do tempo para vencimento das diuturnidades vincendas).

2- As cláusulas do presente acordo transitoriamente não aplicadas, e melhor identificadas no número 1, não impedem a aplicação dos correspondentes preceitos do Código do Trabalho, sempre que existam.

3- As instituições subscritoras comprometem-se a aplicar a 1 de janeiro de 2018 as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária que constam do ACT da banca atualmente em vigor, com os valores que vigorarem à data.

4- O congelamento das promoções decorrentes das presentes disposições transitórias não prejudica a contagem do tempo para a obtenção das mesmas no ano em que voltarem a ser consideradas.

5- Durante o período transitório as instituições subscritoras comprometem-se a realizar um estudo de planeamento remuneratório com vista a propugnar pela equidade salarial, vertida numa tabela salarial base para todas as instituições subscritoras.

Cláusula 3.^a

Crédito à habitação e outros créditos

1- A pedido do trabalhador, as condições contratuais do crédito habitação, ou de outros créditos de que aquele seja titular, podem ser alteradas no sentido de reduzir a prestação mensal devida até um valor equivalente ao que a não aplicação das cláusulas de expressão pecuniária gerem na esfera jurídica do trabalhador.

2- A revisão das condições contratuais dos créditos contraídos pelos trabalhadores junto das instituições subscritoras pode ser realizada com recurso a:

a) Carência de capital, total ou parcial, durante o período de vigência previsto na cláusula 1.^a, com obrigação de restituição por parte do trabalhador na eventualidade de se verificar o disposto na cláusula 4.^a, o que será feito mediante dedução ao valor a receber, ou através de outra forma acordada entre as Instituições Subscritoras e cada trabalhador;

b) Prolongamento do prazo de amortização do crédito contraído e revisto até ao limite máximo de 70 anos de idade.

Cláusula 4.^a

Distribuição extraordinária de resultados

Nos dois anos subsequentes à cessação da aplicação das presentes disposições e havendo resultado positivo consolidado das instituições subscritoras no exercício económico imediatamente anterior, ou, não havendo

resultados positivos nesses anos, nos anos seguintes àquele em que o exercício económico seja positivo, o conselho de administração executivo irá propor em assembleia geral da associação mutualista, ou a quem couber deliberar sobre a distribuição de resultados, a atribuição de um valor de distribuição de resultados pelos trabalhadores de até ao montante de 5 % dos resultados positivos obtidos nesse ano, a fim de compensar os trabalhadores pela aplicação das presentes disposições transitórias.

Cláusula 5.^a

Não recurso ao despedimento coletivo

Durante o período de vigência previsto no número 1 da cláusula 1.^a, as instituições subscritoras comprometem-se a não recorrer a rescisões unilaterais por despedimento coletivo, desde que a cada momento as medidas implementadas sejam suficientes para cumprir os objetivos de custos com pessoal não superior a 165 M €, salvaguardando situações de extinção de atividades associadas a alienações.

Lisboa, 8 de julho de 2025.

Pela Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

André João Oliveira Cardoso, membro da direção.

João Tiago Maia Barros Silva Teixeira, membro da direção.

Depositado a 7 de agosto de 2025, a fl. 113 do livro n.º 13, com o n.º 229/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito territorial)**

O presente acordo de empresa (AE) da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) aplica-se em todo o território nacional, bem como aos seus trabalhadores que prestem atividade fora do país.

Cláusula 2.^a**(Âmbito pessoal)**

1- O presente AE obriga, por um lado, a ASF que o subscreve no âmbito da atividade de supervisão do regular funcionamento do mercado segurador e dos fundos de pensões, e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os pré-reformados, os ex-trabalhadores da ASF cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.

2- Estima-se que sejam abrangidos pelo presente AE cerca de 283 trabalhadores.

Cláusula 3.^a**(Vigência)**

1- O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigora por um período inicial de 3 (três) anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 3 (três) anos, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e na cláusula 59.^a (Classificação profissional, atualização salarial e cláusulas de expressão pecuniária), a tabela salarial, subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária são revistas anualmente, ou em outro período a negociar por acordo das partes, mas sempre com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias para a tabela salarial e subsídio de refeição e de 45 (quarenta e cinco) dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

4- Havendo denúncia do presente AE, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.

5- Após a denúncia, e na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes pode requerer a arbitragem durante o período de sobrevigência do AE, o qual se mantém em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I (Convenção de arbitragem).

6- Até à entrada em vigor de nova convenção mantêm-se em vigor as seguintes matérias:

a) Trabalho por turnos - Cláusula 17.^a (Trabalho por turnos);

- b) Férias - Cláusula 20.^a (Férias);
 - c) Dispensa do dever de assiduidade - Cláusula 23.^a (Dispensa do dever de assiduidade);
 - d) Subsídio de refeição - Cláusula 35.^a (Subsídio de refeição);
 - e) Benefício de carreira - Cláusula 41.^a (Benefício de carreira);
 - f) Complemento do subsídio de doença e adiantamento por conta da retribuição - Cláusula 44.^a (Complemento do subsídio de doença e adiantamento por conta da retribuição);
 - g) Seguro de saúde e seguro de vida - Cláusula 46.^a (Seguro de saúde) e cláusula 47.^a (Seguro de vida);
 - h) Apoio infantil e escolar - Cláusula 49.^a (Apoio infantil e escolar);
 - i) Plano Individual de Reforma - Cláusula 51.^a (Plano Individual de Reforma).
- 7- Para efeitos de manutenção da retribuição, consideram-se «efeitos previstos» a retribuição efetiva em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço da ASF nos 12 (doze) meses anteriores à data da caducidade.

CAPÍTULO II

Enquadramento, formação e evolução profissional

Cláusula 4.^a

(Avaliação de desempenho)

- 1- A ASF deve instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional, a definir em normativo interno.
- 2- Os sistemas de avaliação de desempenho devem contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:
 - a) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e respetivos parâmetros e critérios que devem ser precisos (quantificáveis), claros, objetivos e exequíveis;
 - b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o cumprimento dos objetivos fixados e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;
 - c) Existência de mecanismos de manifestação de discordância e de reclamação do resultado de avaliação para uma comissão de recurso.
- 3- O resultado da avaliação, que for definitivo, deve ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.
- 4- Para efeitos de avaliação de desempenho, os representantes dos trabalhadores não podem ser prejudicados pela atividade desenvolvida nas suas estruturas.

Cláusula 5.^a

(Reclamação da avaliação de desempenho)

- 1- Com a conclusão do processo de avaliação de desempenho, o trabalhador pode, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do dia seguinte à tomada de conhecimento por aquele da avaliação, declarar a sua discordância, bem como apresentar reclamação para uma comissão de recurso.
- 2- A reclamação referida no número anterior deve ser apresentada pelo recorrente por escrito e dirigida ao departamento de desenvolvimento de recursos humanos, devendo constar da mesma, autonomamente, e sob pena de imediato arquivamento:
 - a) Os factos essenciais que constituem a causa da reclamação;
 - b) Os respetivos fundamentos;
 - c) O(s) pedido(s) do recorrente, que deve(m) ser indicado(s) expressamente no final da reclamação.
- 3- Juntamente com a reclamação apresentada nos termos do número anterior, o recorrente pode juntar prova documental e requerer a sua audição pela comissão de recurso.
- 4- A comissão de recurso é definida pela ASF e é composta por 3 (três) membros que sejam trabalhadores da ASF, podendo o recorrente designar um deles, manifestando essa intenção no momento da reclamação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 5- Se o recorrente for sindicalizado pode optar, para integrar a comissão de recurso, por um representante do sindicato respetivo.
- 6- A comissão de recurso pode realizar diligências, requerer a audição do recorrente e solicitar outras informações e reuniões com o(s) avaliador(es).
- 7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a comissão de recurso decide, em definitivo, sobre a recla-

mação, por meio de parecer fundamentado, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar do dia seguinte à submissão da reclamação pelo recorrente.

8- Por decisão fundamentada da comissão de recurso, o prazo de decisão indicado no número anterior pode ser prorrogado por 30 (trinta) dias.

9- Se a comissão de recurso não decidir nos prazos indicados nos números 7 ou 8, a reclamação considera-se tacitamente deferida.

10- Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido pode fazer constar da ata a sua posição fundamentada.

11- Se a decisão da comissão de recurso que finaliza o processo de avaliação de desempenho não der provimento à reclamação apresentada, o recorrente pode fazer consignar no processo a sua discordância relativamente à mesma.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 6.^a

(Princípios gerais da formação profissional)

1- A formação contínua é um instrumento fundamental para a aquisição ou atualização de competências dos trabalhadores e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional dos trabalhadores e para o desenvolvimento e produtividade da ASF;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas, quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade sujeita a supervisão da ASF, garantindo uma supervisão moderna e eficaz;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de valorização para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- A política formativa deve pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio da ASF, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deve abarcar todos os trabalhadores da ASF;
- c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;
- d) Promoção do empenho do trabalhador, com vista à obtenção de aproveitamento na formação;
- e) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- f) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- g) Valorização profissional como fator estratégico para o desenvolvimento da ASF e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- h) Assunção da política formativa como aspeto relevante para a flexibilidade da ASF que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos e à mobilidade funcional;
- i) Impulso do desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- A ASF elabora planos de formação anuais ou plurianuais que abrangem todos os trabalhadores, os quais devem ser divulgados aos mesmos e aos seus representantes e, na sua falta, às estruturas sindicais.

4- Cada trabalhador tem direito, por cada ano de vigência efetiva do contrato, a um número mínimo de 40 (quarenta) horas de formação contínua, o qual é ajustado na proporção, em caso de fração de ano de prestação efetiva de serviço.

5- O trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a 3 (três) meses tem direito à formação profissional prevista no número anterior.

6- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela ASF, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionado com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

7- As horas de formação que não sejam asseguradas pela ASF até ao termo dos 2 (dois) anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.

8- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

9- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas de uma só vez ou, com o acordo escrito da ASF, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo escrito da mesma, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

Cláusula 7.^a

(Mobilidade geográfica)

1- A ASF pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, a ASF não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 (cinquenta) km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- A ASF pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4- Fora das situações de transferência dentro do mesmo município, a ASF custeia o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.

5- O disposto nos números anteriores pode ser derogado por acordo escrito individual celebrado entre as partes interessadas.

Cláusula 8.^a

(Mobilidade funcional)

1- As funções de cada categoria abrangem as que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para os quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem modificação substancial da posição do trabalhador e ou a sua desvalorização profissional.

2- A ASF pode, quando o interesse desta, devidamente fundamentado, assim o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador e/ou a sua desvalorização profissional.

3- A ordem de alteração de funções, quando tiver caráter temporário, deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos da ASF que motivaram a alteração, até ao limite de 1 (um) ano.

4- A alteração definitiva das funções desempenhadas pelo trabalhador, que implique alteração de unidade orgânica, no âmbito de um mesmo grupo profissional, depende do acordo do trabalhador e efetiva-se através de uma deliberação da ASF, que deve observar o procedimento interno em vigor e não pode implicar uma redução da retribuição base mensal.

5- No caso de alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, é assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação, de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A alteração definitiva de funções pode ser precedida de um período temporário de adaptação, de duração não superior a 6 (seis) meses, durante o qual o trabalhador tem direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

7- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do referido período de adaptação, a ASF decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

8- Quando da alteração definitiva de funções resulte mudança de categoria profissional, esta só pode ser feita para categoria de retribuição base igual ou superior ao daquela em que se encontrava.

9- A afetação a uma unidade orgânica diferente sem alteração da função desempenhada não constitui mobilidade funcional, podendo ser determinada por deliberação da ASF, devidamente fundamentada.

10- Excepcionalmente, um trabalhador de um grupo profissional pode ser elegível para integrar outro grupo profissional, cabendo à ASF determinar a categoria no grupo profissional em que o trabalhador em questão é integrado, sem perda de retribuição.

11- A mudança de grupo profissional apenas pode ocorrer por deliberação da ASF, ponderadas as necessidades desta e as qualificações do trabalhador para desempenhar as funções, e depende da aceitação do trabalhador, aplicando-se no demais o disposto nos números anteriores.

Cláusula 9.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não pode ser superior a 6 (seis) meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 (um) ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, licença sem retribuição e requisição por parte dos sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino recebe um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 (trinta) dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 (trinta) dias após o regresso deste ao serviço, ou para além de 45 (quarenta e cinco) dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considera-se que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 10.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da ASF, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Não havendo acordo entre o trabalhador e a ASF, qualquer das partes pode recorrer para uma junta médica, composta por 3 (três) médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela ASF e o terceiro, que preside, escolhido pelos outros dois.

3- Não havendo acordo sobre a escolha prevista no número anterior, é solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

4- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que a ASF tenha um posto de trabalho vago compatível, o qual deve ser procurado ativamente no período mais curto possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

5- A alteração não pode implicar uma redução da retribuição efetiva mensal.

Cláusula 11.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade profissional pode ser exercida fora das instalações da ASF através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito, ou de adenda a contrato preexistente, para prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador à ASF, em local não determinado por esta, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- A ASF estabelece, por regulamento interno, os termos da prestação de trabalho em regime de teletrabalho e a operacionalização de todas as situações de teletrabalho decorrentes da lei.

3- Os normativos internos a instituir na ASF sobre esta matéria serão do prévio conhecimento dos sindicatos outorgantes, os quais emitirão parecer, querendo, antes da respetiva entrada em vigor.

Cláusula 12.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de técnico, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta do órgão de administração da ASF.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 13.^a**(Duração do trabalho e organização dos horários)**

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 (sete) horas diárias e 35 (trinta e cinco) horas semanais, prestado em 5 (cinco) dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente AE, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na ASF são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e de termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos normalmente, para a generalidade dos trabalhadores, entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e de termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O horário fixo poderá coincidir com o horário de referência ou ser um horário diferenciado, nos seguintes termos:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de segunda a sexta-feira;

b) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência.

4- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, salvo o disposto no número seguinte.

5- Os limites do número anterior podem ser aumentados ou reduzidos em 30 (trinta) minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

6- Entre a hora de encerramento da ASF ao público e a hora de saída dos trabalhadores deve mediar um período não inferior a 30 (trinta) minutos.

7- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a ASF comunica os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

8- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de 2 (duas) horas consecutivas de trabalho nessas funções, há uma pausa de 10 (dez) minutos, que é considerada no tempo de trabalho.

Cláusula 14.^a**(Jornada contínua)**

1- O trabalhador pode requerer a prestação do seu trabalho de forma contínua, pelo período de 7 (sete) horas, com uma pausa de 15 (quinze) minutos destinada a refeição, que, depois de autorizada pelo seu superior hierárquico, é incluída no tempo de trabalho, nos termos, dias e horários a definir pela ASF em regulamento interno.

2- A ASF pode suspender, temporária ou definitivamente, a aplicação do regime de jornada contínua, com a antecedência de 30 (trinta) dias relativamente à data em que pretende que o regime seja suspenso, caso se justifique a presença do trabalhador no seu horário de trabalho de referência.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula não prejudica a aplicação dos regimes especiais de organização dos tempos de trabalho, nomeadamente os previstos neste AE.

4- Os normativos internos a instituir na ASF sobre esta matéria serão do prévio conhecimento dos sindicatos outorgantes, os quais emitirão parecer, querendo, antes da respetiva entrada em vigor.

Cláusula 15.^a**(Tolerância de ponto)**

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 (quinze) minutos diários,

que compensa, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só pode ser utilizada até 90 (noventa) minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- A prestação de trabalho suplementar até 100 (cem) horas anuais é paga pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 55 (cinquenta e cinco) pontos percentuais pela primeira hora ou fração desta e 67,5 (sessenta e sete e meio) pontos percentuais por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 (cem) pontos percentuais em dias de descanso semanal ou em feriados.

3- A prestação de trabalho suplementar superior a 100 (cem) horas anuais é paga pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 80 (oitenta) pontos percentuais pela primeira hora ou fração desta e 105 (cento e cinco) pontos percentuais por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 150 (cento e cinquenta) pontos percentuais em dias de descanso semanal ou em feriados.

4- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos nos números anteriores, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a ASF e o trabalhador.

Cláusula 17.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 (trinta) minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela ASF, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos têm direito a, pelo menos, 2 (dois) dias de descanso semanal, em cada período de 7 (sete) dias, e o trabalhador só pode mudar de turno após o descanso semanal.

4- A ASF assegura que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada mês.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, ou com dias de descanso rotativos, beneficiam, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 (vinte) pontos percentuais da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

7- Relativamente aos trabalhadores admitidos antes da entrada em vigor deste AE a quem tenha sido incorporado na retribuição efetiva o valor do suplemento por turnos atribuído por regulamentação coletiva anterior, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância de o trabalho poder ser prestado no regime de turnos rotativos, bem como poder ser prestado, no todo ou em parte, em período noturno, não conferindo, por isso, direito aos acréscimos de retribuição previstos nos números 5 e 6 da presente cláusula.

Cláusula 18.^a

(Utilização de ferramenta digital)

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela ASF deve ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização de tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, período de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- A ASF deve, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

3- A matéria prevista nesta cláusula pode ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deve ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

CAPÍTULO V

Faltas, férias e interrupção do trabalhoCláusula 19.^a**(Faltas)**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:
 - a) As dadas por altura do casamento, durante 15 (quinze) dias seguidos;
 - b) As motivadas por:
 - i) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, filho ou enteado - Até 20 (vinte) dias consecutivos;
 - ii) Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior - Até 5 (cinco) dias consecutivos;
 - iii) Falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 (dois) dias consecutivos;
 - iv) Interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador - Até 3 (três) dias consecutivos;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) As motivadas por luto gestacional, nos termos da lei;
 - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 (quatro) horas por trimestre, por cada menor;
 - h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
 - i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela ASF;
 - k) As demais que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 20.^a**(Férias)**

- 1- O período anual de férias tem a duração de 25 (vinte e cinco) dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 (três) dias úteis.
- 2- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 (vinte e quatro) dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 4 (quatro) meses completos de execução do contrato.
- 3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo de 4 (quatro) meses referido no número anterior, o gozo das férias correspondentes ao ano de admissão tem lugar até 30 de junho do ano subsequente.
- 4- No ano de cessação de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.
- 5- Da aplicação do disposto no número 2 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 (trinta) dias úteis de férias.
- 6- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 4, a duração do período anual de férias referido no número 1 não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 21.^a**(Alteração do período de férias por motivo imprevisto)**

- 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, logo que possível, do mesmo à ASF.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se que as férias são interrompidas, pelos seguintes períodos, nos casos abaixo indicados:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Ausências nos casos previstos na cláusula 19.^a, número 2, alínea b) (Faltas), pelo período máximo aí consignado;
- c) Licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos nas alíneas a) e b) do número 2 da presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, mesmo que tal se verifique no ano seguinte, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pela ASF, nos termos da lei.

5- Os períodos elencados na alínea c) da presente cláusula suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 22.^a

(Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, são ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta trabalho ou, quando este não existir, o feriado distrital, e os feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores que desenvolvam a sua atividade profissional em estabelecimentos ou unidades da ASF sites nessas regiões.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 23.^a

(Dispensa do dever de assiduidade)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A ASF pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa pode ocorrer em outro dia por decisão da ASF, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

4- Os trabalhadores estão também dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário, transferindo-se a dispensa para o dia útil anterior ou seguinte, quando aquele coincida com um sábado, domingo, feriado ou 29 de fevereiro, ou outro dia de dispensa do dever de assiduidade, como estabelecido no número anterior.

Cláusula 24.^a

(Ausência de aplicação de medida de coação penal)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração inferior a 1 (um) mês, caso em que é considerada autorizada pela ASF e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço presencial com base em medida de coação penal privativa da liberdade o regresso ao trabalho na ASF, desde que esta tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deve ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, a ASF obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho inicial do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 (quatro) meses contado do início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença

condenatória transitada em julgado, são consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de a ASF proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 25.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar à ASF apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da ASF há pelo menos 3 (três) meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da ASF ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da ASF, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela ASF;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela ASF ao agregado familiar do trabalhador tem a duração máxima de 6 (seis) meses, é de valor idêntico ao do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio é pago pela ASF aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número 2;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 26.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações devem dispor de condições de saúde, segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a saúde, a comodidade e a segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deve ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras, bem como os respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a ASF proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deve respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e os seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da ASF, quando por esta autorizadas.

Cláusula 27.^a

(Representantes e comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Os trabalhadores podem, nos termos da lei, eleger representantes para a segurança e saúde no trabalho.

2- A pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, pode ser instituída uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.

3- A comissão permanente é constituída por um número par de membros, até ao máximo de 4 (quatro), sendo metade indicada pela comissão sindical e/ou comissão de trabalhadores da ASF, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistentes na ASF aquelas estruturas de representação e a outra metade é indicada pela ASF.

4- Os membros da comissão permanente podem ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

Cláusula 28.^a

(Atribuições e funcionamento)

1- Os representantes para a saúde e segurança no trabalho têm as atribuições previstas na lei.

2- As comissões de segurança e saúde no trabalho têm as seguintes atribuições:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, o regulamento de saúde e segurança, bem como propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com a ASF e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho;

h) Dar os contributos necessários para a implementação e gestão do(s) plano(s) de contingência da ASF, nomeadamente em situações de epidemia/pandemia, e para a respetiva atualização, quando tal se revele necessário, bem como na respetiva gestão de riscos profissionais no local de trabalho.

3- As comissões de segurança e saúde no trabalho reúnem ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 29.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela ASF nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores são, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- A ASF deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Análise do PSA.

4- Os exames referidos no número anterior devem ser realizados com a periodicidade seguinte:

a) Rastreio auditivo e visual: Todos os anos;

b) Análise do PSA: De dois em dois anos e todos os anos depois dos 45 (quarenta e cinco) anos de idade;

c) Os restantes exames são realizados todos os anos depois dos 45 (quarenta e cinco) anos de idade e de 2 (dois) em 2 (dois) anos até àquela idade.

4- A ASF pode aprovar a realização de outros exames de saúde, quando sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

5- No caso de a ASF não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que os exames devam ser realizados, podem os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 (sessenta) dias, promover por sua iniciativa a realização dos mesmos, apresentando posteriormente as despesas à ASF no prazo de 10 (dez) dias, salvo ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 30.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, a ASF reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da ASF, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Eleger, nos termos da lei, em cada local de trabalho, os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais das associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário, até ao limite de 21 (vinte e uma) horas anuais, para, no interior ou exterior do local de trabalho, exercer as atividades respeitantes aos respetivos cargos, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- d) Dispor, a título permanente, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- e) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da ASF, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela ASF;
- f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 (quinze) horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- g) Afixar, no interior da ASF e em local apropriado, reservado para o efeito, bem como no portal interno, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico disponibilizada pela ASF para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, desde que os destinatários a isso não se oponham;
- h) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os trabalhadores membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de mudança de sede da ASF, ou de extinção ou mudança total ou parcial do local de trabalho onde prestam serviço.

Cláusula 31.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm direito à retribuição efetiva mensal paga pela ASF, incluindo o subsídio de refeição e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com retribuição mensal paga pela ASF, um dirigente por cada 200 (duzentos) trabalhadores com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma, enviando, até 31 de janeiro de cada ano, ou nos 15 (quinze) dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, uma comunicação com a identificação do dirigente sindical requisitado para o ano subsequente.

3- Não obstante o disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto, obedece aos seguintes limites:

- a) Mais de 200 (duzentos) trabalhadores e menos de 350 (trezentos e cinquenta) - 1 (um) dirigente;
- b) 350 (trezentos e cinquenta) ou mais trabalhadores - 2 (dois) dirigentes.

4- Se o número de trabalhadores for inferior a 200 (duzentos), a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula, só pode ser efetuada com o acordo da ASF.

5- No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que excedam o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais indicados nos anteriores números 2 e 3, o direito à retribuição efetiva mensal e demais direitos e regalias previstos no número 1 desta cláusula é fracionado em função do número de requisitados, cabendo a cada um deles apenas a parte da sua retribuição calculada proporcionalmente, tendo

em conta o número de dirigentes requisitados em simultâneo.

6- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 32.^a

(Delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 (sete) horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

3- No exercício das suas funções sindicais, o delegado sindical não perde qualquer direito ou regalia, incluindo o subsídio de refeição.

Cláusula 33.^a

(Quotização sindical)

1- A ASF procede, mensalmente, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e envia essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 (dez) do mês seguinte à sua cobrança.

2- A ASF deve enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital, compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 34.^a

(Classificação de retribuição)

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II-B (Tabela salarial e subsídio de refeição) identificado na cláusula 59.^a (Classificação profissional, atualização salarial e cláusulas de expressão pecuniária), aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadre o trabalhador;

b) **Retribuição base anual:** O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) **Retribuição efetiva mensal:** A retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário previsto na cláusula 41.^a, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma (PIR), bem como as prestações que nos termos legais não sejam consideradas retribuição;

d) **Retribuição efetiva anual:** O somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II-B (Tabela salarial e subsídio de refeição) identificado na cláusula 59.^a (Classificação profissional, atualização salarial e cláusulas de expressão pecuniária).

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só têm direito ao subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 (quatro) horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que recebe um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar ao serviço da ASF, em consequência do qual lhe seja pago por esta o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficia do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto neste AE, ainda que por referência a tempos médios, ou esteja em teletrabalho.

Cláusula 36.^a**(Subsídio de férias)**

1- O subsídio de férias é pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período, quando estas forem repartidas, podendo a ASF decidir pagá-lo antecipadamente, de preferência no mês de janeiro de cada ano civil.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 20.^a (Férias), o subsídio de férias é proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.^a**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior é igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

4- Sempre que o trabalhador esteja doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços de saúde competentes, e essa incapacidade temporária determine a perda total ou parcial do subsídio de Natal, a ASF adianta ao trabalhador o respetivo valor.

5- A ASF apenas está obrigada a pagar ao trabalhador o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal, nos termos do número anterior, desde que o trabalhador requeira o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal junto da Segurança Social no prazo legal, ou no prazo indicado pela ASF para o efeito.

6- No caso de a Segurança Social pagar diretamente ao trabalhador a prestação compensatória de subsídio de Natal, aquele deve entregar à ASF o correspondente valor, no prazo de 8 (oito) dias após o seu recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, aplica-se ao trabalhador o disposto na cláusula 45.^a (Devolução de montantes por conta de prestações da Segurança Social).

Cláusula 38.^a**(Retribuição por isenção de horário de trabalho)**

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 (vinte e cinco) pontos percentuais no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 (quinze) pontos percentuais no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 (cinco) horas por semana;

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da ASF comunicada com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

3- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data podem ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da ASF, nos termos da presente cláusula, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 39.^a**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se deslocar, em Portugal, para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da ASF, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo II-C.

2- O trabalhador, quando o desejar, pode solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da ASF têm direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante no anexo II-C.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores pode ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetuadas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento na ASF.

Cláusula 40.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito ao reembolso das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da ASF, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo II-C.

2- Por solicitação do trabalhador, são-lhe adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores, consoante o que for previamente definido, a ASF reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 41.^a

(Benefício de carreira)

1- Quando completar um ou mais múltiplos de 3 (três) anos de efetivo exercício de funções na ASF, o trabalhador tem direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal.

2- A contagem dos múltiplos de 3 (três) anos referidos no número anterior é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de início do pagamento do prémio pecuniário.

3- O prémio pecuniário referido no número 1 é pago em conjunto com a retribuição, até ao termo do mês em que ocorrer o aniversário da admissão do trabalhador na ASF.

4- Caso o trabalhador se reforme antes de perfazer o ciclo previsto no número 1 tem direito ao proporcional do referido prémio pecuniário.

5- No ano em que o trabalhador completar 50 (cinquenta) anos de idade, e verificados os períodos mínimos de permanência na ASF indicados nas alíneas *a)* a *c)*, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário estabelecido no número 1 é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição, por ano, nos termos seguintes:

- a)* 3 (três) dias, quando completar 50 (cinquenta) anos de idade e 15 (quinze) anos de permanência na ASF;
- b)* 4 (quatro) dias, quando completar 52 (cinquenta e dois) anos de idade e 18 (dezoito) anos de permanência na ASF;
- c)* 5 (cinco) dias, quando completar 54 (cinquenta e quatro) anos de idade e 20 (vinte) anos de permanência na ASF.

6- A marcação dos dias de licença com retribuição segue as regras e o procedimento da marcação de férias.

Cláusula 42.^a

(Pressupostos de atribuição dos benefícios de carreira)

1- A atribuição do prémio pecuniário e da concessão de dias de licença com retribuição previstos na cláusula 41.^a (Benefício de carreira) está condicionada à inexistência, no respetivo período de referência, de qualquer uma das seguintes situações:

- a)* O trabalhador não ter dado 5 (cinco) ou mais faltas injustificadas, no caso do prémio pecuniário previsto na cláusula 41.^a (Benefício de carreira);
- b)* O trabalhador não ter sido objeto de sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não ser reincidente, nos 3 (três) anos anteriores;
- c)* O trabalhador não ter tido média negativa nas avaliações de desempenho profissional, nos 3 (três) anos anteriores ao da atribuição do benefício.

2- No ano em que o trabalhador atinja a idade normal para requerer a pensão por velhice, fixada por portaria, e não a tiver requerido, perde os direitos ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

Cláusula 43.^a**(Benefícios optativos de carreira)**

1- Em alternativa à concessão de dias de licença com retribuição, estabelecida no número 4 da cláusula 41.^a (Benefício de carreira), o trabalhador pode optar pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que tenha direito, havendo acordo da ASF.

2- Em alternativa ao pagamento do prémio pecuniário previsto no número anterior ou ao pagamento do prémio pecuniário previsto no número 1 da cláusula 41.^a (Benefício de carreira), o trabalhador pode substituí-lo, havendo acordo da ASF, por uma contribuição de valor idêntico ao prémio, majorado em 10 %, para o plano individual de reforma (PIR).

3- As opções referidas nos números anteriores devem ser exercidas pelo trabalhador elegível até ao dia 31 de outubro do ano civil anterior àquele em que se vence o prémio pecuniário, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se entretanto for instituído, por meio do procedimento em vigor na ASF para o efeito.

4- A ASF comunica ao trabalhador a decisão prevista no número anterior até ao dia 31 de janeiro de cada ano civil em que se vence o prémio.

5- Na falta de atempada comunicação da opção pelo trabalhador, presume-se que este opta pelo benefício tal como está previsto na cláusula 41.^a (Benefício de carreira).

Cláusula 44.^a**(Complemento do subsídio de doença e adiantamento por conta da retribuição)**

1- Quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, a ASF paga ao trabalhador um complemento do subsídio de doença.

2- O complemento referido no número anterior corresponde à diferença de valor entre a retribuição efetiva líquida do trabalhador e o subsídio de doença que a Segurança Social lhe concede.

3- A título de adiantamento, a ASF paga ao trabalhador o valor correspondente à sua retribuição efetiva líquida.

4- Nas 4 (quatro) primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano, ou até ao máximo de 9 (nove) dias no mesmo ano, consoante o que ocorrer primeiro, a ASF paga na íntegra ao trabalhador os 3 (três) primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento pode ser superior a 35 % (trinta e cinco por cento) da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- O disposto nos números anteriores aplica-se aos casos de faltas para assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 (doze) anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 45.^a**(Devolução de montantes por conta de prestações da Segurança Social)**

1- Sempre que o trabalhador receba o subsídio de doença, referido na cláusula anterior, diretamente da Segurança Social, ou de qualquer outra prestação cujos montantes tenham sido adiantados pela ASF nos termos do presente AE, aquele deve entregar à ASF o valor correspondente, no prazo de 8 (oito) dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

2- Findo o impedimento comprovado referido no número anterior, o trabalhador deve devolver o montante adiantado pela ASF no prazo de 8 (oito) dias.

3- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, a ASF pode compensar os montantes adiantados no momento do pagamento de retribuições futuras, incorrendo ainda o trabalhador na prática de uma infração disciplinar grave.

4- O montante da compensação referida no número anterior não pode exceder, por mês, um sexto da retribuição do trabalhador.

5- A ASF não volta, por um período de 12 (doze) meses, contado da data em que tomar conhecimento do incumprimento, a efetuar quaisquer adiantamentos e pagamentos de complementos de subsídio de doença futuros.

6- Em caso de reincidência, o trabalhador deixa de beneficiar de quaisquer pagamentos nos termos da presente cláusula.

Cláusula 46.^a

(Seguro de saúde)

1- A ASF fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, as coberturas de riscos de hospitalização/internamento e ambulatório, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma.

2- A ASF contrata um outro seguro adicional, com cobertura de riscos de estomatologia/próteses estomatológicas, medicamentos, próteses e ortóteses e ortóteses oftalmológicas, desde que o trabalhador manifeste expressamente a sua vontade em contratar tais coberturas e pague a comparticipação estabelecida pela ASF, para o período de vigência da apólice.

3- Os seguros previstos nos números anteriores ficam sujeitos às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como mínimo de referência as condições seguintes:

Condições de referência do seguro de saúde base		
Hospitalização/internamento	Capital seguro: 50 000,00 €/ano	Copagamento: 150,00 € por sinistro
Ambulatório	Capital seguro: 1 500,00 €/ano	Copagamentos 25 %, com exceção de consultas: 15,00 € Franquia anual fora da rede: 60,00 €
Condições de referência do seguro de saúde opcional e cofinanciado		
Estomatologia/ Próteses estomatológicas	Capital seguro: 500,00 €/ano (reembolso)	Copagamento: 25 % Franquia anual: 50,00 €
Medicamentos	Capital seguro: 190,00 €/ano (reembolso)	Copagamento: 25 % Franquia por sinistro: 5,00 €
Próteses e ortóteses Ortóteses oftalmológicas	Capital seguro: 550,00 €/ano Capital seguro: 300,00 €/ano	Copagamento: 35 %
Períodos de carência	Não aplicáveis	

Exclusões gerais	<p>a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na ASF;</p> <p>b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p>c) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p>d) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p>e) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p>f) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p>g) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p>h) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p>i) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p>j) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou mal-formações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p>k) Hemodiálise;</p> <p>l) Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p>m) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p>n) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p>o) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <p>i) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p>ii) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (<i>skate</i>, <i>BTT</i>, <i>rafting</i>, <i>asa-delta</i>, <i>parapente</i> e <i>ultraleve</i> incluídos);</p> <p>iii) Prática de <i>ski</i> na neve e aquático, <i>surf</i>, <i>snow-board</i>, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage</i>/saltos em equitação, espeleologia, <i>canoing</i>, escalada, <i>rappel</i>, alpinismo, <i>bungee-jumping</i> e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p>iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas;</p> <p>v) Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</p> <p>vi) Consequências da exposição a radiações.</p> <p>p) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p> <p>q) Enfermagem privativa;</p> <p>r) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p> <p>s) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p>a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p> <p>i) Queratotomia radial;</p> <p>ii) Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com <i>laser exciter/lasix</i>);</p> <p>iii) Queratomieleusis por <i>laser in situ</i>;</p> <p>iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p> <p>b) Tratamento cirúrgico da roncopatia;</p> <p>c) Plástias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

Cláusula 47.^a**(Seguro de vida)**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

a) 100 000,00 € (cem mil euros) se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da ASF, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € (setenta e cinco mil euros) se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € (cinquenta mil euros) nos restantes casos.

2- Considera-se que a pessoa segura se encontra em situação de invalidez se for reformada por invalidez, seja esta relativa ou absoluta, pela Segurança Social.

3- A indemnização a que se refere o número 1 é paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiárias.

4- Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respetiva indemnização é paga aos herdeiros legais do trabalhador.

5- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na ASF, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 48.^a**(Indemnização por acidentes de trabalho ou para reparação de doenças profissionais)**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a ASF garante ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo da ASF, por efeito do disposto no número anterior, são deduzidos os valores recebidos pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

3- No pagamento a cargo da ASF, por efeito do disposto no número 1, são deduzidos os valores recebidos da Segurança Social, pelo trabalhador, em caso de doença profissional.

Cláusula 49.^a**(Apoio infantil e escolar)**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, ou cujo contrato se encontre suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da ASF uma comparticipação anual nas despesas escolares do educando, nos termos definidos no número seguinte.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

a) Até ao 6.º ano (inclusive): 100,00 € (cem euros);

b) Entre o 7.º e o 12.º ano: 125,00 € (cento e vinte e cinco euros);

c) Ensino superior, politécnico ou universitário, até ao limite dos 25 anos de idade do educando: 175,00 € (cento e setenta e cinco euros).

3- Se os dois progenitores forem trabalhadores da ASF, a comparticipação referida nos números anteriores é concedida a ambos.

4- O pagamento da comparticipação deve ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O educando ter obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável, e salvo situações devidamente justificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses.

5- A ASF, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação é paga até ao mês seguinte àquele em que foi solicitada.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial, bem como às situações de ausência de matrícula e frequência de estabelecimento de ensino, por razões ponderosas e devidamente justificadas.

Cláusula 50.^a

(Apoio ao nascimento)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de cada filho, no valor de 750,00 € (setecentos e cinquenta euros).

2- Se os dois progenitores forem trabalhadores da ASF, o subsídio referido no número anterior é concedido a ambos.

3- O pagamento da comparticipação deve ser solicitado até 30 (trinta) dias após o nascimento ou a adoção da criança, devidamente comprovados.

CAPÍTULO IX

Plano de Poupança e Reforma

Cláusula 51.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, que pertençam ao quadro permanente da ASF, ainda que se encontrem na situação de pré-reforma, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integra e substitui quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis à ASF.

2- O PIR fica sujeito ao disposto na cláusula 52.^a (Início das contribuições) e no anexo III.

Cláusula 52.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da ASF para o PIR ocorre com referência à data de admissão do trabalhador na ASF.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Cláusula 53.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou informação errada;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 54.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por um representante de cada sindicato outorgante e igual número de representantes da ASF, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reúne a pedido de qualquer das entidades signatárias e apenas pode deliberar estando presentes todas as partes.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elabora o seu regulamento de funcionamento.

4- Só são válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilizem as designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 56.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna da ASF podem existir ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 57.^a

(Anterior prémio de permanência)

Ao trabalhador em exercício efetivo de funções na ASF quando o presente AE entrar em vigor aplica-se o regime do anterior prémio de permanência, previsto na cláusula 44.^a do acordo coletivo de trabalho (ACT), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com as alterações subsequentes, integradas na republicação efetuada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024 e retificado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, conforme os critérios previstos na cláusula 41.^a (Benefício de carreira) deste AE e o exemplo aqui previsto:

- a) Se o trabalhador tiver sido admitido na ASF há mais de 3 (três) anos e menos de 5 (cinco) anos completos; ou
- b) Se o trabalhador tiver recebido o último prémio pecuniário de permanência há mais de 3 (três) anos completos.

Ano de admissão/Ano de recebimento do prémio pecuniário de permanência	Ano de pagamento do prémio/benefício pela ASF	Valor do prémio pecuniário (% retribuição efetiva mensal)
2020	2025	50 %
2021	2026	50 %
2022	2025	30 %
2023	2026	30 %
2024	2027	30 %
2025	2028	30 %

Cláusula 58.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o presente AE revoga o ACT outorgado entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal [atual Generali Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal] e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com alterações subsequentes integradas no texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024 e retificado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024.

2- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

3- Da aplicação do presente AE não pode resultar diminuição da retribuição efetiva mensal nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 59.^a**(Classificação profissional, atualização salarial e cláusulas de expressão pecuniária)**

1- As partes outorgantes do presente AE acordam que continuam a decorrer as negociações nas matérias relativas ao enquadramento em grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais, em tudo o que não estiver previsto no Regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório da ASF atualmente em vigor ou no regime que o substituirá assim que concluída a sua revisão, à tabela salarial e subsídio de refeição, às outras cláusulas de expressão pecuniária, ao Plano Individual de Reforma, bem como a cláusula relativa ao regime a aplicar aos pré-reformados e reformados.

2- Enquanto não houver acordo nas matérias elencadas no número anterior, continua a aplicar-se o disposto no regime previsto no ACT outorgado entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal [atual Generali Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal] e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com alterações subsequentes integradas no texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024 e retificado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, na versão em vigor à data da publicação deste AE, regime esse que fica reproduzido neste AE, no anexo II, no anexo II-A, no anexo II-B, no anexo II-C e no anexo III, no anexo IV, bem como na cláusula 60.^a (Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados, pré-reformados e reformados).

3- A tabela salarial, o subsídio de refeição e as demais cláusulas de expressão pecuniária são atualizadas anualmente, nos exatos termos em que forem negociadas entre as partes do referido ACT e publicadas posteriormente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com os efeitos ali definidos.

Cláusula 60.^a**(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados, pré-reformados e reformados)**

1- Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes podem beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos 3 (três) meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

2- Aos trabalhadores pré-reformados aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

3- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuam a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nos IRCT vigentes nessa data corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo IV (Tabela de correspondência) deste AE.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

1- Os subscritores deste AE celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 3 da cláusula 3.^a do AE, a qual se rege nos termos dos números seguintes.

2- A comissão arbitral tem como objeto decidir sobre algum litígio que resulte da revisão parcial ou global do AE.

3- A comissão arbitral decide somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integra na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5- A comissão arbitral é composta por 3 (três) árbitros, nos seguintes termos:

a) 2 (dois) árbitros de parte, os quais são indicados, respetivamente, um pela ASF e outro pelos sindicatos;

b) 1 (um) árbitro presidente, o qual é indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, é solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6- A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do AE, se a omissão

for da parte da ASF, e a caducidade imediata, se for da parte do(s) sindicato(s).

7- A comissão arbitral inicia os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deve proferir decisão no prazo de 6 (seis) meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumem os custos associados aos árbitros de parte por si designados, e os custos associados ao árbitro presidente são assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A decisão arbitral tomada vale como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente Anexo, aplicar-se o disposto na lei.

ANEXO II

Classificação profissional, categorias, funções, níveis e tabela salarial

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pela ASF que classifica os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor internamente.

2- Na organização interna dos recursos humanos a ASF adota, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e categorias profissionais constantes do anexo II-A (Classificação profissional, categorias, funções e níveis salariais), sem prejuízo do disposto no Regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório da ASF atualmente em vigor ou no regime que o substituirá assim que concluída a sua revisão, assegurando a ASF a correspondência entre as categorias definidas no presente AE e o Regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório da ASF.

3- A retribuição base mensal é fixada pela ASF, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II-B (Tabela salarial e subsídio de refeição) para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II-B (Tabela salarial e subsídio de refeição) seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que não tenha sido alterada nos seis meses anteriores à data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, é atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que o trabalhador está enquadrado.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, podem ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

6- Os valores a pagar, no âmbito do presente AE, a título de retribuição base e a título de retribuição por isenção de horário de trabalho, são arredondados para a meia dezena ou para a dezena de cêntimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a cinco cêntimos, respetivamente.

ANEXO II-A

Classificação profissional, categorias, funções e níveis salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Nível salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A

Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela ASF, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela ASF, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	D
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E1
			E2
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela ASF, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	F1
			F2
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

ANEXO II-B

Tabela salarial e subsídio de refeição

Tabela salarial

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 410,00 €
B	1 910,00 €
C	1 299,00 €
D	1 393,00 €
E1	1 307,00 €
E2	1 188,00 €
F1	1 143,00 €
F2	1 069,00 €
G	900,00 €

Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	12,40 €
----------------------	---------

a) Os valores da tabela salarial e subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

ANEXO II-C

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 39. ^a - Despesas de serviço em Portugal	
Por diária completa	83,00 €
Refeição isolada	13,50 €
Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
Por km em automóvel ligeiro próprio	0,41 €
Cláusula 40. ^a - Despesas diárias de serviço no estrangeiro	167,00 €

ANEXO III

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 51.^a (Plano Individual de Reforma), a ASF efetua anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A ASF define o ou os produtos em que se materializa o plano individual de reforma a que se refere o presente Anexo e estabelece as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deve prever a garantia de capital.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 (três) anos de vigência, o trabalhador perde a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela ASF, que reverte para esta, não se aplicando o disposto nos números seguintes.

5- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Ao resgate aplica o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a ASF antes da passagem à situação de reforma, terá direito à totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela ASF, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador, se este o solicitar expressamente.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela ASF com fundamento em lesão de interesses patrimoniais desta, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IV

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste AE

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Valor mínimo da retribuição base
Diretor coordenador	XVI	Dirigente	Diretor	2 279,69 €
Diretor de serviços	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional ⁽²⁾	1 970,62 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	1 561,58 € ou 1 970,62 € ⁽¹⁾
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	1 561,58 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Valor mínimo da retribuição base
Atuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € ⁽¹⁾
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € ⁽¹⁾
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	1 561,58 €
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	1 256,79 €
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 € ou 1 256,79 € ⁽¹⁾
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Valor mínimo da retribuição base
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ⁽¹⁾
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ⁽¹⁾
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ⁽¹⁾
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Subgerente de delegação	XI	Coordenador Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Rececionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	1.053,11 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Valor mínimo da retribuição base
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	885,81 € ou 963,57 € ⁽¹⁾
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	842,58 € ou 923,94 € ⁽¹⁾
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Estagiários				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Enquadramento neste AE		Retribuição base de referência
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6.ª		722,67 € ⁽¹⁾
Perito estagiário	IV			722,67 € ⁽¹⁾
Estagiário comercial	IV			722,67 € ⁽¹⁾
Cobrador estagiário	II			639,18 € ⁽¹⁾
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice A				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	717,34 €
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice B				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar geral	963,57 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Dispenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice C e D				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice E				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	1 970,62 € ou 2 279,69 € ⁽¹⁾
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	1 561,58 € ou 1 970,62 € ⁽¹⁾
Técnico de grau II	XII, XIII ou XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 289,56 € ou 1 561,58 € ⁽¹⁾
Técnico de grau I	X, XI ou XII	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ou 1 256,79 € ⁽¹⁾

(1) De acordo com a retribuição base que lhe estava atribuído na revisão do CCT de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

(2) De acordo com a área funcional onde se integra.

(3) 75 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial.

Lisboa, 27 de junho de 2025.

Pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF):

Maria Margarida de Lucena de Castelo-Branco Corrêa de Aguiar, na qualidade de presidente do conselho de administração da ASF.

José Diogo Duarte Santos de Alarcão e Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração da ASF.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção, membro da direção executiva

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de advogada - Mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Paulo Jorge Rodrigues Silva, na qualidade de legal representante.

Depositado a 12 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 238/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Verallia Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019 e n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado de AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem, e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Coimbra.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

4- O presente AE abrange um empregador e 266 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 24,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 19,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 15 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 13,5 %.

(...)

ANEXO I

Definição de categorias

(...)

Técnico administrativo (DAF, RH, comercial) - É o trabalhador a quem compete:

– Funções de suporte administrativo e operacional na respectiva área. As suas actividades abrangem desde a gestão de documentos e arquivo até o atendimento, passando por tarefas como elaboração de relatórios, organização de agendas e suporte em atividades financeiras e de recursos humanos.

(...)

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 3

Chefe de departamento.

Grupo 6

Afinador de máquinas.

Chefe de equipa de turno.

Instrumentista.

Responsável de sector.

Grupo 7

Coordenador de linha/turno.

Encarregado.

Grupo 8

Ajustador de moldes.

Condutor de máquinas automáticas.

Controlador de qualidade.

Controlador dimensional.

Coordenador de linha.

Coordenador de linha de vidro frio.

Desenhador.

Electricista.

Electromecânico.

Feederman.

Mecânico.

Mecânico de tratamento de arcas.

Mecânico de troca de moldes.

Operador de forno.

Pedreiro de fornos.

Secretário de direcção.

Soldador.

Torneiro.

Verificador de moldes.

Grupo 10

Agente de serviços de armazém e expedições.

Empregado de armazém de expedições.

Técnico administrativo (DAF, RH, comercial).

Técnico de aprovisionamento.

Grupo 11

Movimentador de matérias-primas.

Operador de linha.

Operador de linha de vidro frio.

Grupo 12

Ajudante de ajustador de moldes.

Ajudante de condutor de máquinas automáticas.

Ajudante de mecânico.

Ajudante de mecânico de troca de moldes.

Grupo 16

Paletizador.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	
3	2 038,00 €
6	1 680,50 €
7	1 645,00 €
8	1 644,75 €
10	1 573,00 €
11	1 552,50 €
12	1 535,50 €
16	1 449,00 €

Praticante geral

1.º ano	870,00 €
2.º ano	871,00 €
3.º ano	872,00 €
4.º ano	891,00 €

Aprendiz geral

1.º ano	870,00 €
2.º ano	871,00 €

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista

1.º ano	874,00 €
2.º ano	889,00 €

Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º ano	870,00 €
2.º ano	871,00 €

Lisboa, 14 de julho de 2025.

Pela Verallia Portugal, SA:

Célia Carrasqueiro, na qualidade de mandatária.

Carlos Martins, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Daniel João Lima Reveles, na qualidade de mandatário.

André Alexandre Duarte Vicente Alves, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado a 13 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 242/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e outros ao acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e as mesmas associações sindicais

Entre as associações sindicais signatárias do acordo coletivo de trabalho MEO - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV; Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT; SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços; Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT; TENSIQ - Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações; Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT; SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal; Sindicato dos Engenheiros - SERS; Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET); Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho (ACT) MEO, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2024.

O presente acordo de adesão abrange um total de 11 trabalhadores, sendo aplicável no território nacional.

Lisboa, 27 de junho de 2025.

Pela MEO Energia - Comercialização de Energia, SA:

Ana Cristina da Gama Marques, procuradora.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves, mandatário.

Vitor Manuel Oliveira Lima Correia, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT:

Eduardo José Belo Tanoeiro Pacheco de Mendonça, mandatário.

Paula Alexandra Seborro Crespo, mandatária.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

Eduardo Gomes Colaço, mandatário.

Célia Maria Correia Grossinho, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Rui Manuel Afonso Freire, mandatário.

Paulo Jorge de Sousa Gonçalves, mandatário.

Pelo TENSIQ - Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

Francisco Figueiredo Violante, mandatário.

Ricardo Augusto Pereira de Carvalho, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT:

Francisco Manuel Cardoso Gonçalves, mandatário.

Maria José de Sousa Cardoso, mandatária.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vitor Rijo Alves Fernandes, mandatário.

Paulo Delfim Colaço Tavares de Almeida, mandatário.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros, e pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET):

José Joaquim Coelho Silva Monteiro, mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS):

Antonino Manuel Henriques Simões, mandatário.

Paulo Jorge de Carvalho Branco, mandatário.

Depositado a 12 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 240/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2025, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 177, onde se lê:

«(...)

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

(...)

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, efetuando nomeadamente a inserção/atualização de conteúdos e a legendagem nas várias plataformas digitais. Aplica conhecimentos específicos para operar equipamentos e sistemas multimédia. Sob orientação, capta, regista, monta, trata e armazena conteúdos para divulgação multimédia.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Conhecimentos de aplicações informáticas de tecnologia multimédia.
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento II	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na conceção e desenvolvimento da imagem gráfica dos conteúdos multimédia. Possui conhecimentos técnicos para a criação e desenvolvimento de conteúdos originais nas plataformas digitais da empresa, tendo autonomia para estabelecer os <i>links</i> audiovisuais com vista à divulgação de informação interna e externa. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação técnica na área de <i>design</i> gráfico.
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento III	Executa trabalho criativo e complexo, de acordo com as políticas da empresa, procedendo à definição da política multimédia a implementar e à seleção e gestão dos meios a utilizar. Possui um domínio de conhecimentos especializados e é responsável pela produção e divulgação dos conteúdos multimédia nas plataformas digitais da empresa. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em gestão de sistemas de informação e multimédia ou formação superior equivalente.

(...))»

Deve ler-se:

«(...)

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

(...)

Função tipo/ categoria	Técnico de plataformas multimédia	Área de conhecimento	Sistemas de informação e multimédia
Âmbito funcional	Procede ao tratamento, criação e desenvolvimento dos conteúdos para as plataformas digitais. Concebe a imagem gráfica dos vários conteúdos multimédia.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, efetuando nomeadamente a inserção/atualização de conteúdos e a legendagem nas várias plataformas digitais. Aplica conhecimentos específicos para operar equipamentos e sistemas multimédia. Sob orientação, capta, regista, monta, trata e armazena conteúdos para divulgação multimédia.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Conhecimentos de aplicações informáticas de tecnologia multimédia.
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento II	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na conceção e desenvolvimento da imagem gráfica dos conteúdos multimédia. Possui conhecimentos técnicos para a criação e desenvolvimento de conteúdos originais nas plataformas digitais da empresa, tendo autonomia para estabelecer os links audiovisuais com vista à divulgação de informação interna e externa. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação técnica na área de <i>design</i> gráfico.
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento III	Executa trabalho criativo e complexo, de acordo com as políticas da empresa, procedendo à definição da política multimédia a implementar e à seleção e gestão dos meios a utilizar. Possui um domínio de conhecimentos especializados e é responsável pela produção e divulgação dos conteúdos multimédia nas plataformas digitais da empresa. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em gestão de sistemas de informação e multimédia ou formação superior equivalente.

(...)

Na página 179, onde se lê:

«(...)

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

(...)

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de operações Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro, segundo instruções e procedimentos definidos, com vista à preparação, execução, controlo e conservação de materiais e elementos acessórios que sirvam de apoio à produção e realização de programas. Aplica conhecimentos simples inerentes à movimentação, transporte, montagem, desmontagem e armazenamento de materiais e elementos acessórios que assegurem a execução dos programas. Pode, sob orientação, operar equipamentos complementares. Pode proceder à deteção e reparação de deficiências nos elementos simples de ligação dos equipamentos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a implementação de métodos eficazes de apoio e controlo dos procedimentos determinados. Aplica conhecimentos específicos para executar com autonomia todas as tarefas de apoio às áreas de operação, emissão e produção. Pode, sob orientação, operar equipamentos. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das atividades inerentes ao apoio às operações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.

(...»

Deve ler-se:

«(...)

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

(...)

Função tipo/ categoria	Assistente de operações	Área de conhecimento:	Operação e sistemas
Âmbito funcional	Executa trabalhos de apoio às áreas de operação, emissão e produção de programas.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de operações Nível de desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho simples e rotineiro, segundo instruções e procedimentos definidos, com vista à preparação, execução, controlo e conservação de materiais e elementos acessórios que sirvam de apoio à produção e realização de programas.</p> <p>Aplica conhecimentos simples inerentes à movimentação, transporte, montagem, desmontagem e armazenamento de materiais e elementos acessórios que assegurem a execução dos programas.</p> <p>Pode, sob orientação, operar equipamentos complementares.</p> <p>Pode proceder à deteção e reparação de deficiências nos elementos simples de ligação dos equipamentos.</p>	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações Nível de desenvolvimento II	<p>Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a implementação de métodos eficazes de apoio e controlo dos procedimentos determinados.</p> <p>Aplica conhecimentos específicos para executar com autonomia todas as tarefas de apoio às áreas de operação, emissão e produção.</p> <p>Pode, sob orientação, operar equipamentos.</p> <p>Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.</p>	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações Nível de desenvolvimento III	<p>Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das atividades inerentes ao apoio às operações.</p> <p>Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados.</p> <p>Pode coordenar equipas de trabalho.</p>	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.

(...»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de julho de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Maria de Fátima Ferreira.

1.º vice-presidente - Valentino José C. V. Alves.

2.º vice-presidente - Mário Paulo Costa Martins.

3.ª Vice-presidente - Maria Teresa Varejão Carvalho Pereira.

Tesoureira - Patrícia Alexandra Pinto dos Reis Cantas Romero.

Tesoureira - Adjunta- Maria da Conceição da Costa Tavares.

1.ª Secretária - Maria Manuela S. Duarte Chagas.

2.ª Secretária - Ana Paula Marques Pinto.

3.ª Secretária - Lígia Maria de Almeida Pinho.

Vogal - Sandra Rute Fonseca Gomes.

Vogal - Carlos Filipe da Silva Chagas.

Vogal - Maria de La Salette Alexandrino Magalhães Carrilho.

Vogal - António Manuel Rito Félix.

Vogal - Paulo Jorge Teixeira Sá Menezes.

Vogal - Fernando Jorge dos Santos Machado.

Vogal - Amélia Maria Ruivo Meneses Queirós.

Vogal - Elsa Maria Marques Alves Guerreiro.

Vogal - Teresa Isabel Oliveira Figueiredo Tomás Ferreira.

Vogal - Carla Antonieta Casinhas Mourão Neves.

Vogal - João José Baião de Jesus Peres.

Vogal - Maria Alexandra Romão Fernandes.

Vogal - Teresa Paula de Oliveira Bordeira.

Vogal - José Guilherme Ribeiro Proença.

Vogal - Pedro Miguel Brás Almeida.

Vogal - Andreia Sofia Vieira Pimenta do Vale.

Suplentes:

Liete Teixeira Monteiro.

Sara Maria Marques Sousa.

Ana Lisa Gomes da Cruz.

Lisete Maria Maurício da Costa Ferreira.

Ana Cristina Catalim Martins Luz.

Mónica Sofia Santos Guelho.

Dulce Maria Proença Lopes Caldeira.

Rui Miguel Correia Pinto Rebelo.
Olga Maria Cardoso Roque.
Célia Maria de Brito Estêvão da Fonseca.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN que passa a denominar-se Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas Nacional - AICCOPN - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 24 de julho de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2016.

Nova redação dos artigos 1.º, 6.º, 7.º, 9.º, 21.º, 23.º, 29.º, 31.º, 34.º, 37.º, 43.º, 47.º, 48.º, 49.º, 52.º, 57.º, 58.º, 59.º, 78.º, 79.º, 86.º, 87.º, 89.º, 91.º, 97.º e disposição transitória dos estatutos da AICCOPN, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada no dia 24 de julho de 2025

«Artigo 1.º

Denominação e forma jurídica

A Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas Nacional - AICCOPN, é uma associação de direito privado e utilidade pública, constituída nos termos do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de abril, ficando ainda sujeita à demais legislação de direito privado ou de direito público que lhe seja especificamente aplicável.

Artigo 6.º

Atos praticados em representação dos associados

Os atos praticados pelos órgãos da associação nos termos do artigo anterior, quando origem ou possam originar obrigações específicas para os associados ou alterações significativas das condições de exercício da atividade, serão imediatamente levados ao conhecimento daqueles, mediante publicação no sítio de internet oficial da associação ou por correio electrónico ou correio postal ou, ainda, através de outro meio de comunicação adoptado pela associação.

Artigo 7.º

Regulamento

1- Os regulamentos emanados da associação e as normas por ela estabelecidas só serão obrigatórias para os associados depois de publicados no sítio de internet oficial da associação e levados ao seu conhecimento mediante correio electrónico ou correio postal.

2- Se nos regulamentos ou normas de carácter obrigatório a que se refere o número 1 não encontrarem as sanções a que os associados ficam sujeitos pela sua falta de cumprimento, entender-se-á que lhes são aplicáveis as previstas no número 1 do artigo 60.º dos estatutos.

Artigo 9.º

Âmbito

A Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas Nacional - AICCOPN é uma associação de inscrição livre para todas as empresas singulares ou coletivas do setor.

Artigo 21.º

Órgãos da associação

Os órgãos da associação são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direção;
- d) A assembleia dos delegados;
- e) O conselho geral associativo.

Artigo 23.º

Duração dos mandatos

1- Os membros da mesa assembleia geral, da direção, do conselho fiscal e da assembleia de delegados são eleitos por um período de três anos, podendo ser reeleitos nos termos dos estatutos.

2- Findo o período dos respetivos mandatos, os membros dos órgãos sociais referidos no número 1 do artigo 21.º conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos cargos até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

3- Os presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção só podem, consecutivamente, fazer dois mandatos.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por iniciativa e mediante proposta e deliberação fundamentada da assembleia de delegados e parecer favorável do conselho geral associativo, os presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção, isolada ou conjuntamente e a título excepcional, poderão candidatar-se para a realização consecutiva de mais mandatos, para além dos dois que constituem a regra estabelecida no número 3 do presente artigo.

Artigo 29.º

Representação

1- As sociedades são representadas nas assembleias gerais por um dos seus administradores ou gerentes.

§ único. Os poderes de representação devem constar de carta credencial emitida pela sociedade representada.

2- Os sócios podem fazer-se representar na assembleia geral por outros sócios, mas nenhum associado poderá representar naquela mais de dois dos seus membros.

3- Os poderes de representação referidos no número 2 deste artigo deverão constar de procuração com poderes bastantes ou de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral com assinatura reconhecida nos termos legais ou abonada pela direção.

4- Os documentos referidos no número anterior especificarão obrigatoriamente a matéria da ordem do dia para que os poderes são conferidos.

Artigo 31.º

Competência

1- Serão da competência exclusiva da assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos da associação.

2- Compete essencialmente à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção;
- b) Determinar as diretivas da associação;
- c) Aprovar as atas das assembleias gerais;
- d) Apreçar, discutir e votar anualmente o relatório e contas da direção e o respetivo parecer do conselho fiscal;
- e) Apreçar e votar em caso de recurso da direção os orçamentos anual e suplementares;

- f)* Decidir sobre a posição a tomar pelas empresas associadas em caso de crise grave do setor ou de conflito geral ou generalizado;
- g)* Decidir sobre qualquer modificação dos estatutos, mediante proposta da direção ou do conselho geral associativo;
- h)* Decidir da dissolução, cisão ou fusão da associação;
- i)* Destituir os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal, da direção e da assembleia dos delegados;
- j)* Decidir sobre as matérias que por estes estatutos lhe são especificamente sujeitas;
- l)* Resolver os casos omissos dos estatutos, dentro das determinações legais.

Artigo 34.º

Deliberações

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados presentes ou representados.

2- Exigem maioria de três quartos dos associados presentes as deliberações que tenham por objeto a destituição de qualquer órgão social, as deliberações relativas a alterações estatutárias, bem como as referentes ao disposto na alínea *f)* do número 2 do artigo 31.º

3- As deliberações sobre a fusão ou dissolução da associação e sobre a alteração da sede social exigem o voto favorável de pelo menos três quartos do número de associados em pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 37.º

Atribuições do presidente

Incumbe ao presidente:

- a)* Convocar as reuniões, nos termos estatutários, sem prejuízo do disposto no artigo 30.º dos presentes estatutos;
- b)* Dirigir os trabalhos da assembleia, na conformidade da lei e dos presentes estatutos;
- c)* Promover a elaboração e aprovação das atas e assiná-las conjuntamente com os secretários;
- d)* Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia geral;
- e)* Dar posse aos novos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal no prazo de 8 dias após a respectiva eleição e, bem assim, aos novos membros da assembleia de delegados no prazo de 15 dias após respectiva eleição e, ainda, aos membros do conselho geral associativo no prazo de 30 dias contados da tomada de posse da direção;
- f)* Comunicar ao conselho fiscal qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- g)* Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas e de presenças, bem como autenticar todos os documentos da assembleia geral.

Artigo 43.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a)* Vigiar pela observância da lei e dos estatutos;
- b)* Examinar a contabilidade e o equilíbrio financeiro da associação;
- c)* Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhes servem de suporte;
- d)* Verificar, quando o julgar conveniente e pela forma que entender adequada, a extensão do caixa e as existências de qualquer espécie de bens ou valores pertencentes à associação ou por ela recebidos em garantia, depósito ou outro título;
- e)* Verificar a exatidão do balanço e da conta de resultados;
- f)* Elaborar anualmente relatório sobre a sua ação fiscalizadora e dar parecer sobre o relatório, balanço, contas e propostas apresentados pela direção;
- g)* Dar parecer sobre os orçamentos anuais e suplementares;
- h)* Convocar a assembleia geral quando a respetiva mesa o não faça, estando vinculada à convocação;
- i)* Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente, e em qualquer época do ano, a todos os atos de verificação e inspeção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização;
- j)* Decidir sobre a exclusão de associados mediante proposta da direção, após instauração do processo disciplinar.

Artigo 47.º

Reuniões

1- A direção reunirá obrigatoriamente duas vezes em cada mês e sempre que convocada pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, três dos seus membros.

2- O diretor geral da associação deve estar presente nas reuniões da direção.

Artigo 48.º

Competência

Compete à direção:

- a) Realizar os fins da associação e defender os interesses profissionais comuns;
- b) Admitir novos sócios e determinar a sua suspensão, nos termos dos estatutos;
- c) Executar as decisões da assembleia geral;
- d) Administrar a associação no plano financeiro e movimentar os fundos e saldos de gerência, nos termos estatutários e legais;
- e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral, o relatório e contas da gerência, nos termos do artigo 81.º;
- f) Elaborar e apresentar ao conselho geral associativo os orçamentos anual e suplementares nos termos do artigo 79.º;
- g) Recorrer para a assembleia geral da decisão do conselho geral associativo relativamente aos orçamentos anual e suplementares;
- h) Criar, organizar e dirigir os serviços administrativos e técnicos, da sede e das delegações, contratar ou admitir pessoal e fixar a sua remuneração de harmonia com as disposições legais aplicáveis, bem como exercer ação disciplinar nos termos estatutários e legais;
- i) Representar a associação em todos os atos cuja competência não seja por estes estatutos reservada a outros órgãos;
- j) Alterar a jóia e quotas aquando da elaboração do orçamento anual;
- l) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da sede e das delegações distritais e diligenciar pela adoção dos atos e procedimentos necessários à observância dos valores, princípios e comportamentos em matéria de ética profissional consagrados no Código de Ética e Conduta da associação;
- m) Manter os associados informados a respeito da vida associativa e promover a edição das publicações da associação;
- n) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia, sempre que o julgue conveniente, incluindo as alterações estatutárias;
- o) Submeter à apreciação da assembleia geral e do conselho geral associativo os assuntos sobre os quais estes se devam pronunciar;
- p) Estudar e dar andamento a todas as reclamações justas dos associados;
- q) Declarar a caducidade de inscrição dos associados prevista no artigo 20.º e aplicar as sanções previstas nos estatutos;
- r) Elaborar processos disciplinares nos termos e para os casos previstos nos presentes estatutos e aplicar as sanções neles previstas;
- s) Outorgar convenções coletivas de trabalho, de acordo com o disposto no número 1, alínea b), do artigo 52.º;
- t) Promover no prazo de 30 dias após a sua eleição reuniões distritais conducentes à eleição dos respetivos delegados, nos termos do disposto no número 2 do artigo 49.º;
- u) Representar em juízo a associação, podendo tal competência ser delegada, genérica ou especificamente, em mandatário ou procurador forense com poderes bastantes para o efeito, de acordo com o deliberado.

Artigo 49.º

Composição

1- A assembleia de delegados é constituída pelos delegados eleitos por cada distrito.

2- Os delegados distritais são eleitos em reunião distrital convocada pela direção nos 30 dias subsequentes às eleições dos outros órgãos sociais.

3- Cada distrito elegerá três delegados.

Artigo 52.º

Competência

1- Compete à assembleia dos delegados:

- a) Dar parecer sobre todas as consultas e questões que lhe sejam apresentadas pela direção;
- b) Estabelecer conjuntamente com a direção as diretrizes a seguir em matéria de contratação coletiva de trabalho para o setor;
- c) Convocar assembleias gerais extraordinárias;
- d) Apresentar propostas na assembleia geral;
- e) Propor à assembleia geral modificações estatutárias;
- f) Propor à direção a criação de delegações distritais de acordo com o disposto no artigo 10.º;
- g) Pronunciar-se sobre a aquisição ou alienação de bens móveis de relevante valor ou de bens imóveis, conforme o disposto nos números 2 e 3 do artigo 78.º;
- h) Solicitar à direção esclarecimentos sobre quaisquer assuntos de interesse para a classe;
- i) Deliberar sobre a participação na assembleia dos delegados, como observadores sem direito a voto, dos representantes dos distritos que não tenham delegados eleitos;
- j) Propor e deliberar sobre a possibilidade de reeleição conjunta ou isolada, dos presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção, ao abrigo do disposto no número 4 do artigo 23.º;
- l) Caso num determinado distrito inexistam delegados eleitos, nomear um associado desse distrito para o conselho geral associativo, de modo a assegurar a representação dos dezoito distritos de Portugal neste órgão da associação.

2- Deveres dos delegados:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contatos permanentes com os industriais da sua área, promovendo reuniões no âmbito do seu distrito;
- b) Incentivar os industriais não associados a proceder à sua inscrição;
- c) Dar conhecimento à assembleia dos delegados dos casos e irregularidades relativos às condições de trabalho dos associados nos seus distritos, para que esta os possa apresentar à direção;
- d) Nomear o representante do distrito que representam para o conselho geral associativo.

3- Os delegados exercerão as atividades descritas nos números anteriores utilizando as instalações e serviços da associação, mediante prévia solicitação à direção.

SECÇÃO VI

Do conselho geral associativo

Artigo 57.º

Composição

1- O conselho geral associativo é constituído pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelo presidente do conselho fiscal, pelo presidente da direção, pelos dois vice presidentes e secretário-tesoureiro da direção, pelo presidente da assembleia dos delegados, pelo diretor geral, por todos os ex-presidentes de todos os órgãos sociais, desde que mantenham as condições exigidas aquando da sua eleição, por um associado por distrito nomeado nos termos do artigo 52.º antecedente, e, ainda, por personalidades, sócios da associação em pleno gozo dos seus direitos e de reconhecido mérito no setor da construção civil e obras públicas, designados pelos presidentes da mesa da assembleia geral e da direção, conjuntamente, no máximo de dez.

2- Aos membros do conselho geral associativo será dada posse pelo presidente da assembleia geral nos termos estipulados na alínea e) do artigo 37.º antecedente.

Artigo 58.º

Competência

Compete ao conselho geral associativo:

- a) Emitir pareceres sobre todas as consultas e questões apresentadas pela direção e pela assembleia de delegados, sendo, quanto a esta, apenas na matéria referente à alínea j) do número 1 do artigo 52.º;
- b) Aprovar o orçamento anual, após parecer do conselho fiscal, nos 15 dias subsequentes à respectiva apresentação pela direção, com o limite de 30 de novembro;

- c) Aprovar os orçamentos suplementares, se os houver, após parecer do conselho fiscal, nos 15 dias subsequentes à respectiva apresentação pela direção;
- d) Pronunciar-se sobre a aquisição ou alienação de bens móveis de relevante valor ou de bens imóveis, conforme o disposto nos números 2 e 3 do artigo 78.º;
- e) Analisar a situação do setor e fazer propostas à direção sobre a matéria;
- f) Prestar à direção a colaboração que lhe for solicitada.

Artigo 59.º

Reuniões

- 1- O conselho geral associativo reúne na sede da associação ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que convocado pelo presidente da mesa da assembleia geral.
- 2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral dirigir os trabalhos das reuniões do conselho geral associativo e, na sua falta ou impedimento, ao membro do conselho geral associativo que, para o efeito, vier a ser eleito pelo conselho.
- 3- O mandato do conselho geral associativo termina com o mandato da direção.

Artigo 78.º

Aquisição, alienação e oneração de bens

- 1- A associação poderá adquirir quaisquer bens a título gratuito; a título oneroso, porém, só lhe será lícito adquirir os bens móveis e imóveis que se mostrem necessários à prossecução dos fins sociais.
- 2- A aquisição de imóveis a título oneroso para fins da associação será da responsabilidade da direção, mediante parecer favorável do conselho fiscal, da assembleia dos delegados e do conselho geral associativo.
- 3- A alienação e a oneração de bens móveis de relevante valor ou de bens imóveis ficam igualmente sujeitas aos pareceres referidos no número anterior.
- 4- Para os efeitos referidos no número anterior, por relevante valor entende-se o valor igual ou superior a cem vezes o valor do último salário mínimo publicado.

Artigo 79.º

Orçamentos

- 1- A vida financeira e a gestão da associação ficam subordinadas a orçamento anual, a aprovar pelo conselho geral associativo, após parecer do conselho fiscal, eventualmente corrigidos por orçamento ou orçamentos suplementares que se tornem necessários.
- 2- A proposta do orçamento anual será submetida pela direção ao conselho geral associativo até 31 de outubro do ano anterior.
- 3- O conselho geral associativo deverá pronunciar-se sobre os orçamentos, aprovando-os ou rejeitando-os, nos 15 dias subsequentes à data em que tenham sido apresentados.
- 4- É rigorosamente interdita a realização de despesas para que não exista adequada cobertura orçamental.

Artigo 86.º

Eleição dos delegados distritais

- 1- Os delegados distritais são eleitos em reunião distrital convocada pela direção, nos termos do número 2 do artigo 49.º, de entre os sócios do distrito em pleno gozo dos seus direitos presentes à reunião.
- 2- A reunião convocada nos termos do número anterior será presidida pelos delegados distritais em exercício ou, caso em determinado distrito inexistam delegados eleitos, será presidida por sócio do distrito a designar pelo presidente da mesa da assembleia geral. A reunião terá início às 14h00, a eleição ocorrerá uma hora depois e prolongar-se-á durante trinta minutos.
- 3- A reunião realizar-se-á em local a indicar pela direção no distrito em causa, ou, se tal não for conveniente, realizar-se-á na sede da Associação ou nas instalações da associação em Lisboa ou no Algarve.

Artigo 87.º

Cadernos eleitorais

- 1- Os cadernos eleitorais serão afixados na sede da associação e nas respectivas instalações em Lisboa e no Algarve 45 dias antes da realização da assembleia eleitoral.
- 2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa

da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 89.º

Convocação da assembleia eleitoral

1- A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede da associação e nas respectivas instalações em Lisboa e no Algarve e ainda publicados em dois jornais diários de grande circulação com a antecedência mínima de 30 dias.

2- Estes anúncios serão repetidos, nos mesmos jornais, na semana anterior à da realização da assembleia.

Artigo 91.º

Afixação das listas de candidaturas

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respetivos programas de ação, serão afixadas na sede da associação e nas respectivas instalações em Lisboa e no Algarve, desde a data da sua aceitação até ao dia da realização do ato eleitoral.

Artigo 97.º

Identificação dos eleitores

1- A identificação dos eleitores será efetuada, com a apresentação do seu bilhete de identidade ou cartão de cidadão, quando se trate de pessoas singulares.

2- Em caso de pessoas coletivas, o votante deverá apresentar uma credencial da empresa, com a indicação do nome do votante, fazendo-se este acompanhar pelo seu bilhete de identidade ou cartão de cidadão, que exhibirá.

CAPÍTULO XI

Disposição transitória

As alterações introduzidas à redação dos estatutos produzirão efeitos imediatos.»

Registado em 12 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl.160 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Agrepor Agregados, Extracção de Inertes, SA, representada por Joaquim José Ramos Casca-
lheira.

Vice-presidente - Somincor - Soc. Mineira de Neves Corvo, SA, representada por Hugo Miguel Rodrigues
Albuquerque.

Vice-presidente - Mota-Engil, Engenharia e Construção, SA, representada por Renato Alexandre Neves
da Silva Mansilha.

Vice-presidente - GNT - Granitos do Norte, L.^{da}, representada por Agostinho Pereira Couto.

Secretário - J. Batista Carvalho, L.^{da}, representada por Graça Margarida Marques de Carvalho Ferreira
Barreto.

Tesoureiro - Granitos do Castro, SA, representada por José Henrique Eiró Carvalho.

Vogal - Secil Agregados, SA, representada por Luís Alberto Goucha.

Vogal - Oliveira Rodrigues - Granitos de Pedras Salgadas, L.^{da}, representada por José Manuel Oliveira
Rodrigues.

Vogal - Beralt Tin And Wolfram Portugal, SA, representada por Manuel de Sousa Pacheco.

Vogal suplente - Tecnovia Indústria, SA, representada por Lourenço Alexandre Moreira Anacleto Pereira.

Vogal suplente - Britafiel, SA, representada por Rui Manuel dos Santos Silva.

Vogal suplente - Pragosa Indústria Extractiva, SA, representada por Alexandre Magno Teixeira Marques.