

PROPOSTA DE ACORDO COLECTIVO DE CARREIRAS GERAIS

CAPITULO I	9
ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA	9
Cláusula 1ª	9
Âmbito	9
Cláusula 2ª	9
Vigência.....	9
Cláusula 3ª	9
Denúncia e negociação	9
Cláusula 4ª	9
Sobrevivência.....	9
Cláusula 5ª	9
Cessação.....	9
Cláusula 6ª	10
Uniformização de conceito	10
CAPITULO II	10
ADMISSÃO E PREENCHIMENTO DE VAGAS	10
Cláusula 7ª	10
Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas.....	10
Cláusula 8ª	11
Contrato de trabalho.....	11
Cláusula 9ª	11
Contrato a termo resolutivo	11
Cláusula 10ª	12
Período experimental	12
Cláusula 11ª	13
Processo biográfico individual	13
CAPÍTULO III	13
CARREIRA E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL	13
Cláusula 12ª	13
Carreiras profissionais.....	13
Cláusula 13ª	13
Classificação Profissional.....	13
Cláusula 14ª	14
Carreiras Profissionais.....	14
Cláusula 15ª	14
Progressão	14
Cláusula 16ª	14
Concurso para Promoção.....	14
Cláusula 17ª	14
Reconversão profissional ou de funções.....	14
Cláusula 18ª	15
Mapas de pessoal	15
CAPÍTULO IV	15
DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES	15
Cláusula 19ª	15
Deveres da entidade empregadora	15
Cláusula 20ª	16

Deveres dos trabalhadores.....	16
Cláusula 21ª	17
Garantias do trabalhador	17
Cláusula 22ª	17
Direitos de personalidade	17
Igualdade e não discriminação	17
Remissão.....	17
Cláusula 23ª	18
Liberdade de expressão e de opinião.....	18
Cláusula 24ª	18
Protecção de dados pessoais.....	18
Cláusula 25ª	18
Testes e exames médicos	18
Cláusula 26ª	18
Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação.....	18
CAPÍTULO V	19
SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	19
Cláusula 27ª	19
Remissão.....	19
Cláusula 28ª	19
Representantes dos trabalhadores.....	19
Cláusula 29ª	20
Formação dos trabalhadores.....	20
Cláusula 30ª	20
Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho	20
Cláusula 31ª	20
Formação dos representantes dos trabalhadores	20
Cláusula 32ª	21
Faltas.....	21
CAPÍTULO VI	21
ACTIVIDADE SINDICAL NO INTERIOR DOS SERVIÇOS	21
Cláusula 33ª	21
Actividade sindical nos serviços - disposições gerais.....	21
Cláusula 34ª	22
Crédito de horas dos membros dos órgãos dos sindicatos	22
Cláusula 35ª	22
Reuniões	22
Cláusula 36ª	23
Participação em congressos e outros eventos	23
Cláusula 37ª	23
Direitos e garantias dos delegados sindicais.....	23
Cláusula 38ª	23
Instalação para as organizações sindicais	23
Cláusula 39ª	23
Comunicação de faltas para o exercício da actividade sindical.....	23
Cláusula 40ª	24

Número e comunicação da identificação dos delegados sindicais com direito a crédito de horas.....	24
Cláusula 41 ^a	24
Direito a informação e consulta dos delegados e associações sindicais	24
Cláusula 42 ^a	25
Quotizações sindicais	25
Cláusula 43 ^a	25
Acordos de cedência	25
CAPÍTULO VII	25
PRESTAÇÃO DE TRABALHO	25
Cláusula 44 ^a	25
Princípio geral	25
Cláusula 45 ^a	25
Poder de direcção	25
CAPÍTULO VIII	25
ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DO TRABALHO	25
Cláusula 46 ^a	25
Organização temporal do trabalho	25
Cláusula 47 ^a	26
Regime de horários fixo.....	26
Cláusula 48 ^a	26
Regime de trabalho por turnos	26
Cláusula 49 ^a	27
Regime de horários flexíveis	27
Cláusula 50 ^a	28
Regime de horário desfasado.....	28
Cláusula 51 ^a	28
Regime de jornada contínua.....	28
Cláusula 52 ^a	28
Regime de isenção de horário de trabalho	28
Cláusula 53 ^a	28
Regime de disponibilidade.....	28
Cláusula 54 ^a	28
Trabalho extraordinário.....	28
Cláusula 55 ^a	29
Trabalho nocturno	29
Cláusula 56 ^a	29
Trabalho em dias de descanso semanal e feriados	29
CAPÍTULO IX	30
LOCAL DE TRABALHO, TRANSFERENCIAS E DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO	30
Cláusula 57 ^a	30
Local de trabalho ou domicílio profissional	30
Cláusula 58 ^a	30
Transferência do local de trabalho ou domicílio profissional	30
Cláusula 59 ^a	31
Requisição e destacamento	31

Cláusula 60ª	31
Direitos dos trabalhadores em caso de transferência.....	31
Cláusula 61ª	32
Deslocações em serviço.....	32
Cláusula 62ª	32
Direitos dos trabalhadores nas deslocações	32
Cláusula 63ª	32
Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações	32
Cláusula 64ª	33
Utilização de viatura própria	33
CAPÍTULO X	33
REMUNERAÇÃO DO TRABALHO	33
Cláusula 65ª	33
Definição de remuneração.....	33
Cláusula 66ª	33
Local e forma de pagamento	33
Cláusula 67ª	34
Determinação da remuneração horária	34
Cláusula 68ª	34
Remuneração do trabalho extraordinário	34
Cláusula 69ª	34
Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado.....	34
Cláusula 70ª	34
Subsídio de turno	34
Cláusula 71ª	35
Subsídio de Trabalho Nocturno	35
Cláusula 72ª	36
Subsídio de Disponibilidade	36
Cláusula 73ª	36
Subsídio de isenção de horário de trabalho	36
Cláusula 74ª	36
Subsídio de refeição.....	36
Cláusula 75ª	37
Subsídio de insalubridade, penosidade e risco	37
Cláusula 76ª	37
Subsídio de Natal	37
Cláusula 77ª	37
Deslocações	37
Cláusula 78ª	37
Casos especiais	37
Cláusula 79ª	38
Abono para falhas	38
CAPÍTULO XI	337
SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO	38
Cláusula 80ª	38
Feriadós.....	38

Cláusula 81 ^a	38
Férias.....	38
Cláusula 82 ^a	39
Aquisição do direito a férias.....	39
Cláusula 83 ^a	39
Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da entidade empregadora	39
Cláusula 84 ^a	40
Alteração da marcação do período de férias por parte do trabalhador.....	40
Cláusula 85 ^a	40
Irrenunciabilidade do direito a férias.....	40
Cláusula 86 ^a	40
Não cumprimento da obrigação de conceder férias	40
Cláusula 87 ^a	40
Doença no período de férias	40
Cláusula 88 ^a	40
Acumulação de férias	40
Cláusula 89 ^a	41
Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado	41
Cláusula 90 ^a	41
Subsídio de férias.....	41
Cláusula 91 ^a	41
Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias.....	41
Cláusula 92 ^a	41
Licença sem vencimento	41
Cláusula 93 ^a	42
Definição de falta	42
Cláusula 94 ^a	42
Faltas justificadas	42
Cláusula 95 ^a	43
Faltas por doença.....	43
Cláusula 96 ^a	43
Consequência das faltas justificadas.....	43
Cláusula 97 ^a	43
Consequências das faltas não justificadas	43
Cláusula 98 ^a	43
Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.....	43
Cláusula 99 ^a	44
Efeitos das faltas no direito a férias.....	44
CAPÍTULO XII	44
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	44
SECÇÃO I	44
Disposições gerais	44
Cláusula 100 ^a	44
Proibição de despedimento sem justa causa	44
Cláusula 101 ^a	44
Modalidades de cessação do contrato	44
Cláusula 102 ^a	44

Documentos a entregar ao trabalhador	44
Cláusula 103 ^a	44
Devolução de instrumentos de trabalho	44
SECÇÃO II	44
Cláusula 104 ^a	44
Causas de caducidade	44
Cláusula 105 ^a	45
Caducidade do contrato a termo certo	45
Cláusula 106 ^a	45
Caducidade do contrato a termo incerto	45
SECÇÃO III	45
Revogação	45
Cláusula 107 ^a	45
Cessação por acordo	45
Cláusula 108 ^a	45
Forma	45
Cláusula 109 ^a	46
Cessação do acordo de revogação	46
SECÇÃO IV	46
Resolução	46
Cláusula 110 ^a	46
Regras gerais	46
Cláusula 111 ^a	46
Procedimento	46
Cláusula 112 ^a	46
Indemnização devida ao trabalhador	46
Cláusula 113 ^a	47
Impugnação da resolução	47
Cláusula 114 ^a	47
Resolução ilícita	47
SECÇÃO V	47
Denúncia	47
Cláusula 115 ^a	47
Aviso prévio	47
Cláusula 116 ^a	47
Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato	47
Cláusula 117 ^a	47
Cessação do acordo de revogação e prazos procedimentais	47
CAPÍTULO XIII	48
REGIME DISCIPLINAR	48
Cláusula 118 ^a	48
Infracção disciplinar	48
Cláusula 119 ^a	48
Exercício da acção disciplinar	48
Cláusula 120 ^a	48
Processo disciplinar	48
Cláusula 121 ^a	49

Sanções abusivas	49
CAPÍTULO XIV	49
BENEFÍCIOS SOCIAIS	49
Cláusula 122 ^a	49
Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa	49
Cláusula 123 ^a	49
Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional	49
Cláusula 124 ^a	50
Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes ou com doença crónica.....	50
Cláusula 125 ^a	50
Acção social complementar.....	50
CAPÍTULO XV	50
DISPOSIÇÕES FINAIS TRANSITÓRIAS.....	50
Cláusula 126 ^a	50
Comissão paritária.....	50
Cláusula 127 ^a	51
Articulação entre acordos colectivos de trabalho	51
Cláusula 128 ^a	51
Princípio da maior favorabilidade	51
Cláusula 129 ^a	51
Manual de acolhimento.....	51
Cláusula 130 ^a	51
Negociação de matéria anexa ao ACCG.....	51
Cláusula 131 ^a	51
Disposições transitórias.....	51
ANEXO I.....	52
Definição de funções.....	52
ANEXO II.....	53
Condições específicas	53
ANEXO III.....	55
Enquadramento das categorias em níveis de remuneração	55

CAPITULO I ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1ª Âmbito

1 - O presente Acordo Colectivo de Carreiras Gerais (ACCG) aplica-se aos trabalhadores enquadrados nas Carreiras de Técnico superior, Assistente técnico e Assistente operacional da Administração Pública Central, Regional, ce Local, Directa e Indirecta do Estado qualquer que seja o local de prestação de trabalho, incluindo, com as necessárias adaptações, no estrangeiro, filiados nos Sindicatos outorgantes e nos Sindicatos representados pelas Federações outorgantes do presente ACCG e, por outra parte, o Estado, representado pelo Ministério das Finanças e da Administração Pública, doravante designado por entidade empregadora pública.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do art. 350º do RCTFP, Anexo I, estima-se que serão abrangidos por este ACCG 450.000 trabalhadores de todos os órgãos e serviços da Administração Central e Local.

Cláusula 2ª Vigência

1 - O presente ACCG entra em vigor após a sua publicação na 2ª série do *Diário da República*, nos termos do RCTFP.

2 - As matérias correspondentes às remunerações e demais cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência de um ano.

3 - O presente ACCG mantém-se em vigor até ser substituído por outro, com excepção da parte referida no ponto anterior, só podendo ser denunciado passados dois anos da data de entrada em vigor.

Cláusula 3ª Denúncia e negociação

1 - O ACCG pode ser denunciado por qualquer uma das partes com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termo do prazo de vigência ou de renovação.

2 - A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão e remetida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção.

3 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta também através de carta registada.

4 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 - A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no n.º 4 e nos termos do número anterior, determina o início das negociações, com base na proposta apresentada pela entidade proponente, no prazo máximo de 30 dias.

6 - As reuniões de negociação iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção da contraproposta.

Cláusula 4ª Sobrevivência

Havendo denúncia do IRCT, este mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 5ª Cessação

O ACCG só pode cessar mediante revogação por acordo das entidades outorgantes.

Clausula 6ª
Uniformização de conceito

Sempre que na presente convenção, se refira as designações “trabalhador” ou trabalhadores” as mesmas devem ter-se por aplicáveis aos dois sexos.

CAPITULO II
ADMISSÃO E PREENCHIMENTO DE VAGAS

Cláusula 7ª
Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 - No caso de existirem trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas da respectiva carreira disponíveis e interessados eles serão afectos aos postos de trabalho a preencher, mesmo que, para isso, seja necessário formação específica.

2 - No caso de não existirem e ser necessário realizar recrutamento e selecção de trabalhadores, seja qual for o contrato que depois venha a ser celebrado, far-se-á sempre com base nos seguintes procedimentos:

- a) Definição prévia do perfil profissional, que inclui as funções e actividades que o trabalhador terá executar, assim como os conhecimentos e competências que deverá possuir, inclusive no que se relaciona com formação técnica, científica, condições físicas e experiência profissional necessárias;
- b) Publicitação da oferta de trabalho, a qual deve incluir, nomeadamente, as funções que o trabalhador irá executar, a categoria profissional, na situação em que se aplique, a remuneração e o local de trabalho ou domicílio profissional, com conhecimento da mesma ao sindicato;
- c) Publicitação dos critérios objectivos que serão utilizados na selecção e recrutamento;
- d) Preferência pelo recrutamento interno, mesmo que seja necessário ministrar formação adequada.

3 - O preenchimento de vagas deve ser efectuado, prioritariamente, por concurso interno ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da entidade empregadora pública, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados a termo certo ou incerto, e os prestadores de serviço, que reúnam as condições exigidas para o desempenho das funções.

4 - Se, para o desempenho das funções, for necessário formação adequada, esta deve ser ministrada aos trabalhadores que pretendam preencher as vagas existentes

5 - Para os trabalhadores em situação de mobilidade especial, será organizado um plano de formação a apresentar logo no início de cada ano que lhes permita, atempadamente, obter os conhecimentos e competências adequados para se poderem apresentar aos concursos previstos para em cada ano.

6 - Os trabalhadores que se candidatem nos termos do número 2 e que não sejam seleccionados, mantêm todos os direitos que detinham.

7 - Os avisos deverão ser afixados nos locais habituais e enviados às organizações representativas dos trabalhadores, com a antecedência nunca inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

7 – Ficando deserto o concurso interno, ou se os candidatos não reunirem as condições exigidas, recorrer-se-á a recrutamento externo dando conhecimento prévio às Associações Sindicais outorgantes.

8 – Sempre que haja necessidade de recrutamento dentro de determinado serviço, a apreciação das candidaturas bem como a aplicação dos métodos e critérios de selecção é realizada por um júri nos termos das alíneas seguintes:

- a) O júri é constituído por um presidente e dois ou quatro vogais efectivos e igual número de suplentes, que não podem ter categoria inferior à categoria para que é aberto o concurso, excepto no caso de exercerem cargos dirigentes;

b) O presidente do júri é substituído, nas suas faltas e impedimento, pelo vogal que para esse efeito for designado, no acto da constituição do júri;

c) Os membros do júri devem estar integrados na área ou áreas funcionais para as quais é aberto o concurso, em maior número possível apreciação das candidaturas será realizada por um júri constituído para tal efeito, que poderá recorrer a especialistas das várias áreas competindo, no entanto, a decisão final ao júri;

9 – A admissão dos trabalhadores faz-se em regra, para o escalão de entrada na categoria, conforme definido no presente ACCG e respectivos anexos.

10- Nos concursos externos de admissão, é sempre reservado um lugar para candidatos com deficiência ou capacidade reduzida, sendo fixada uma quota de 10% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade superior, sempre que o número de lugares a concurso seja igual ou superior a 10.

10 – Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se candidato com deficiência, o portador de incapacidade igual ou superior a 50%.

11- Poderão ser negociados regimes específicos entre entidades empregadoras públicas e sindicatos do sector de actividade que enquadrem as situações específicas profissionais, não podendo, contudo, contrariar este ACCG, caso contrário serão considerados nulos.

12- No caso de admissão a título definitivo de trabalhadores ao serviço de entidade empregadora pública, com vínculo precário, nomeadamente, contrato a termo ou contrato de prestação de serviços, a antiguidade será contada desde o início da prestação do serviço em qualquer dessas qualidades

Cláusula 8ª

Contrato de trabalho

1 – O contrato em funções públicas constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora pública e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a. Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b. Categoria e carreira profissional;
- c. Horário de trabalho;
- d. Local de trabalho ou domicílio profissional;
- e. Modalidade de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- f. Remuneração e prestações acessórias;
- g. Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h. Duração do período experimental, quando exista;
- i. Data de início do trabalho;
- j. Data de celebração do contrato;
- k. Identificação da entidade que autorizou a contratação;
- l. Justificação clara dos motivos da estipulação do termo, quando for o caso.

2 – A falta do documento referido no número anterior ou a insuficiência ou ausência de indicação dos motivos referidos na alínea l) do número anterior equivale ao reconhecimento, pela entidade empregadora pública, da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinando:

- a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, de forma a prever aquele posto de trabalho, caso não o preveja;
- b) A abertura imediata de um concurso interno para o preenchimento do posto de trabalho.

Cláusula 9ª

Contrato a termo resolutivo

1 – O contrato a termo certo ou incerto só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, e só nas seguintes situações:

- a) Substituição de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
 - b) Substituição de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação de licitude do despedimento;
 - c) Substituição do trabalhador em situação de licença sem remuneração;
 - d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar tempo parcial por tempo determinado;
 - e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado, precisamente definido e não duradouro.
 - f) Para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do órgão ou serviço;
- 2 – A justificação do prazo tem necessariamente de ser feita pela indicação concreta dos factos que a integram e constar do contrato de trabalho, devendo da sua leitura poder estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
- 3 – Na falta ou insuficiência da justificação prevista no número anterior aplica-se o disposto no nº2 da cláusula anterior.
- 4 – O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, ou que a sua experiência profissional é adequada, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.
- 5 – A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora pública a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de remuneração base.
- 6 – Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 4 e à entidade empregadora pública a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.
- 7 – Sempre que existirem trabalhadores com contrato a termo ou de prestação de serviços, deverá decorrer, obrigatoriamente, uma auditoria efectuada no prazo de 90 dias pela Inspecção-Geral de Finanças em articulação com a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, para a verificação da vigência de contratos de prestação de serviços e da sua natureza.
- 8 – A verificação, através de relatório previsto no número anterior, da vigência de relações com natureza permanente, equivale ao reconhecimento pelo órgão ou serviço da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou por tempo determinado ou determinável, conforme caracterização resultante da auditoria, determinando:
- a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, por forma a prever aquele posto de trabalho;
 - b) A publicitação de procedimento concursal para constituição da relação jurídica de emprego público nos termos previstos no presente ACCG.

Cláusula 10ª

Período experimental

- 1 – Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato de trabalho, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental, tendo este período a duração máxima constante nas alíneas seguintes:
- a) Contratos por tempo indeterminado:
 - 60 dias para pessoal enquadrado nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional;
 - 90 dias para pessoal enquadrado na carreira de técnico superior.
 - b) Contratados a termo
 - 30 dias para contratos com duração superior a 6 meses;
 - 15 dias para contratos com duração inferior a 6 meses.

2 – Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato em funções públicas que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos no número anterior.

3 – Durante o período experimental o trabalhador pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 – Findo o período de experiência, a admissão faz-se nos termos do contrato celebrado, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 11ª

Processo biográfico individual

1 – A cada trabalhador corresponderá um processo biográfico individual de que constarão, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira e categoria profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares, reclamações e outros elementos relativos à biografia profissional.

2 – O processo biográfico individual é organizado pela entidade empregadora pública e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspecção e judiciárias.

3 – O trabalhador tem o direito de extrair as fotocópias que entender do seu processo, sem necessidade de apresentar qualquer justificação, observando-se critérios de razoabilidade.

CAPÍTULO III

CARREIRA E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 12ª

Carreiras profissionais

A entidade empregadora pública deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação profissional e de acesso a funções mais qualificadas em ordem a assegurarem condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades, com regras claras e objectivas de progressão.

Cláusula 13ª

Classificação Profissional

1 – Quando o trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes carreiras e categorias, será integrado naquela que deva ser considerada, para efeitos remuneratórios, mais qualificada recebendo a remuneração correspondente à respectiva posição na Tabela Remuneratória Única.

2 – A entidade empregadora pública não pode atribuir categorias profissionais não previstos neste ACCG, ou em ACEEP se existir, sem prejuízo de recurso quando tal se tornar necessário, à comissão paritária, nos termos da cláusula 126ª, para criação de novas categorias.

3 – Se às novas funções corresponder categoria mais elevada o trabalhador terá direito à correspondente remuneração e vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

4 – As disposições constantes dos números anteriores não podem ser modificadas por contrato em funções públicas sendo nulas as clausulas que disponham o contrário.

Cláusula 14ª
Carreiras Profissionais

A organização das carreiras profissionais assentará nos seguintes princípios:

- a) Progressão, que constitui a mudança para a posição remuneratória superior, dentro da mesma categoria profissional;
- b) Promoção, que constitui o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a uma categoria profissional superior.
- c) Intercomunicabilidade, que constitui mudança para carreira superior, seja por formação profissional adequada assegurada pela entidade empregadora pública, seja por habilitação académica adequada ao exercício das funções.

Cláusula 15ª
Progressão

1 – A progressão consiste na mudança para a posição remuneratória imediatamente superior dentro da mesma categoria, que terá obrigatoriamente lugar desde que o trabalhador tenha três anos de permanência na posição remuneratória e se verifique um dos seguintes requisitos:

- a) Avaliação do desempenho na categoria com classificação máxima num ano;
- b) Avaliação do desempenho na categoria com classificação imediatamente inferior à máxima, em dois anos consecutivos ou interpolados;
- c) Três classificações imediatamente inferiores à referida na alíneas anterior;

2 – Caso não seja efectuada a avaliação do desempenho o trabalhador é classificado nos termos da alínea b) do número anterior ou, em caso da última avaliação do desempenho ser superior a esta classificação, a última classificação obtida.

3 – Anualmente será afectado ao orçamento de cada serviço uma dotação suficiente para cumprimento do disposto no nos nºs 1 e 2.

Cláusula 16ª
Concurso para Promoção

1 - A promoção a categoria de nível superior faz-se mediante concurso de avaliação curricular, na qual serão considerados, nomeadamente, a experiência *de toda a carreira* profissional, o tempo de serviço e a formação profissional adquirida relacionada com o exercício das funções a que se destine o concurso.

2 - Os concursos para promoção serão divulgados em circular informativa interna, ou através de outro meio de generalizado acesso, sem prejuízo da sua divulgação por outros meios legalmente consagrados, sendo o aviso de abertura de concurso acompanhado pela composição do respectivo júri.

3 – O júri publicará a lista de classificação provisória, podendo os interessados, no prazo de 10 dias a contar da data da publicação, dizer, por escrito, o que se lhes oferecer.

4 - Após a apreciação e terminado o prazo referido no número anterior, o júri procede à classificação, ordenação final e notificação dos candidatos. A contar da data de notificação começam a contar os prazos de recurso e impugnação.

5 - A entidade empregadora pública efectuará as promoções num prazo de 30 dias a contar dos prazos de recurso e impugnação.

Cláusula 17ª
Reconversão profissional ou de funções

1 - Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal, a entidade empregadora diligenciará no sentido de proceder à reconversão dos trabalhadores para carreira e/ou categoria compatível com o nível de incapacidade.

2 - Se a remuneração da nova carreira e/ou categoria for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, esta não poderá dar, em caso algum, origem à diminuição de remuneração do trabalhador.

Clausula 18ª
Mapas de pessoal

- 1 - Os mapas de pessoal da entidade empregadora pública contêm, para além de outras menções previstas neste ACCG, as categorias e a respectiva especificação do conteúdo funcional.
- 2 - A aprovação e subseqüentes modificações dos mapas de pessoal serão sempre objecto de negociação prévia com as Associações Sindicais outorgantes, nos prazos previstos em sede de negociação de Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

CAPÍTULO IV
DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 19ª
Deveres da entidade empregadora

- 1 - A entidade empregadora pública obriga-se a:
 - a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACCG e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
 - b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
 - c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;
 - d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou do serviço público prestado, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou neste Acordo;
 - e) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, permitindo ao trabalhador fotocopiar as peças solicitadas por ele;
 - f) Passar certificados de que o trabalhador careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
 - g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador nos termos da lei e do presente Acordo, valorizando o aumento de qualificação profissional obtida em termos de progressão na carreira profissional;
 - h) Reconhecer o direito do trabalhador que for criador intelectual de obra dos domínios científico, literário ou artístico, como tal reconhecida nos termos da lei, realizada por conta do empregador ou por ordem ou instrução dada no cumprimento dos seus deveres funcionais, a ver o seu nome mencionado nesta obra, dependendo a introdução de modificações na mesma da concordância do seu criador intelectual;
 - i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previsto neste Acordo;
 - j) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, ainda que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;
 - l) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes, delegados sindicais ou de representantes dos trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável, nomeadamente não os prejudicando na sua carreira profissional;
 - m) Não obstruir o exercício e direito de negociação colectiva, designadamente emitindo regulamentos que versem sobre matérias não relacionadas com organização interna dos serviços;
 - n) Pagar pontualmente a remuneração devida nos termos deste ACCG;
 - o) Assegurar a paridade entre homens e mulheres em cada nível profissional, incluindo os cargos de direcção ou de chefia;

- p) Elaborar e manter actualizado um Manual de Acolhimento que deverá conter nomeadamente a estrutura da entidade empregadora pública e as normas de organização e funcionamento;
 - q) Enviar pontualmente as contribuições para a segurança social e ADSE do trabalhador que se ausente para além do previsto no nº6 do artº 250 do anexo II, “regulamento”, da Lei 59/2008 ou tenha o contrato suspenso nos termos previstos no artº 253º do mesmo anexo e da mesma lei, sem prejuízo de eventual reembolso posterior;
 - r) Remeter até 31 de Maio de cada ano às associações sindicais outorgantes do presente ACCG o Balanço Social;
 - s) Adotar, no que se refere à higiene e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, nomeadamente não criando quaisquer obstáculos à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, ao exercício normal das suas funções e à sua formação na área de SHST;
 - t) Criar e manter actualizado um mapa de pessoal contratado por tempo indeterminado suficiente para assegurar as actividades permanentes da entidade empregadora pública;
 - u) Desenvolver esforços para não sujeitar o trabalhador a mobilidade geral ou especial.
- 2 - A entidade empregadora pública deve prestar atempadamente aos Sindicatos outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACCG.
- 3 - A entidade empregadora pública deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em relação a reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada nos termos do Código de Procedimento Administrativo.
- 4 - A entidade empregadora não deve exigir do trabalhador a execução de funções manifestamente diferentes daquelas que este execute e que não constem do mapa de pessoal.

Cláusula 20ª Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste Acordo e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) A prossecução do interesse público, que consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos;
- c) A isenção, que consiste em não retirar vantagens, directas ou indirectas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce;
- d) A imparcialidade, que consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspectiva do respeito pela igualdade dos cidadãos;
- e) A prestação de informação, que consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada;
- f) O zelo, que consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objectivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.
- g) A obediência, que consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas no âmbito das funções definidas nesta ACC, em objecto de serviço e com a forma legal e de acordo com a lei;
- h) A lealdade, que consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objectivos do órgão ou serviço, em tudo o que não se mostre contrário às leis e aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- i) A correcção, que consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos;

- j) A assiduidade e pontualidade, que consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam estabelecidas;
- l) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- m) Participar no diagnóstico das necessidades de formação na avaliação dos serviços e frequentar as acções de formação profissional constantes do Plano Anual de Formação, elaborado com a sua participação e dos seus representantes, da entidade empregadora pública.

Cláusula 21ª

Garantias do trabalhador

- 1 - É proibido a entidade empregadora pública:
 - a) Obstar ao normal exercício da actividade profissional, nomeadamente mantendo o trabalhador inactivo;
 - b) Diminuir a remuneração do trabalhador salvo nos casos previstos neste Acordo;
 - c) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos neste Acordo;
 - d) Atribuir funções que impliquem desqualificação profissional;
 - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou domicílio profissional salvo os casos previstos neste Acordo;
 - f) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - h) Ceder trabalhadores do mapa de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora pública ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos previstos no presente ACCG;
 - i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora pública ou por pessoa por ela indicada;
 - j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - l) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
 - m) Exigir do trabalhador a prática de actos que possam pôr em perigo a sua integridade física, sem prejuízo dos riscos inerentes à função por ele desempenhada, que deverão, em qualquer caso, ser objecto de todas as medidas que os possam minimizar.
- 2 - No caso de violação da proibição contida na alínea a) do número anterior a entidade empregadora pública constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador lesado uma indemnização de montante igual ao triplo da remuneração correspondente ao período de inactividade, para além da indemnização por danos não patrimoniais eventualmente existentes.
- 3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, se a violação decorrer de conduta do directo superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação directamente ao responsável máximo do serviço da entidade empregadora pública que terá de agir em sede disciplinar ou criminal.

Cláusula 22ª

Direitos de personalidade Igualdade e não discriminação Remissão

Às matérias relativas a direitos de personalidade e igualdade e não discriminação, que não sejam tratadas nas cláusulas seguintes, são aplicáveis as normas do RCTFP.

Cláusula 23ª

Liberdade de expressão e de opinião

É reconhecida no âmbito do órgão ou serviço a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião.

Cláusula 24ª

Protecção de dados pessoais

1 - A entidade empregadora pública não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada.

2 - A entidade empregadora pública não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3 - As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar à entidade empregadora pública se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

4 - O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação, actualização ou a sua eliminação.

5 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pela entidade empregadora pública para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

Cláusula 25ª

Testes e exames médicos

1 - Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, a entidade empregadora pública não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas.

2 - A entidade empregadora pública não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3 - O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade empregadora pública se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

Cláusula 26ª

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico, bem como da divulgação de informação sindical através da intranet ou outros meios equiparados, não podendo ser beneficiado ou prejudicado na sua carreira por este facto.

CAPÍTULO VI SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Cláusula 27ª Remissão

O regime aplicável aos trabalhadores da entidade empregadora pública em termos de Saúde, Higiene, e Segurança no Trabalho é o aplicável à Administração Pública, com as adaptações estabelecidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 28ª Representantes dos trabalhadores

- 1 - Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos em lista pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o método de Hondt.
- 2 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no órgão ou serviço ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores do órgão ou serviço ou, pelo menos, por 100 trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 3 - Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e como suplentes um número igual a, pelo menos, metade do número de candidatos efectivos não podendo os suplentes ultrapassar o total dos efectivos.
- 4 - Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:
 - a) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com menos de 61 trabalhadores — um representante;
 - b) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
 - c) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
 - d) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
 - e) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
 - f) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
 - g) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes, acrescido de um representante por cada estabelecimento situado em diferente localidade.
- 5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 6 - A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.
- 7 - Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de vinte horas por mês assim como do número de horas necessárias para se poderem deslocar entre estabelecimentos, no caso de ser necessário ao exercício da sua actividade, tendo direito ao pagamento das respectivas despesas de transportes.

8 - 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.

9 - O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

10 - Sempre que pretenda exercer o direito à utilização do crédito de horas, o representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho deve avisar, por escrito, a entidade empregadora pública com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 29ª

Formação dos trabalhadores

1 - O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, não inferior a trinta e cinco horas anuais, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 - As horas de formação previstas no número anterior não contam para efeitos do número de horas mínimo de formação profissional previsto na legislação aplicável.

3 - Sem prejuízo do número anterior, aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, deve ser assegurada, pela entidade empregadora pública, a formação permanente, não inferior a dez horas anuais, para o exercício das respectivas funções, bem como facultar-lhes material adequado.

4 - A formação dos trabalhadores do órgão ou serviço sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos, designadamente sendo devida a remuneração por trabalho prestado em dia de descanso caso a mesma se efectue num daqueles dias.

5 - Para efeitos da formação dos trabalhadores, é aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 31ª.

Cláusula 30ª

Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 - A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho criada nos termos do número anterior é constituída pelos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com a proporcionalidade na cláusula 28ª.

Cláusula 31ª

Formação dos representantes dos trabalhadores

1 - A entidade empregadora pública deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, não inferior a 70 horas no ano de eleição, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico, não podendo este ser inferior à remuneração do trabalhador.

2 - Nos anos seguintes os representantes dos trabalhadores terão direito a 10 horas de formação para actualização.

3 - As horas previstas no número anterior não contam para os limites mínimos de formação profissional previstos na legislação aplicável.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, as estruturas representativas dos trabalhadores, podem solicitar o apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, também o podendo fazer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

Cláusula 32ª

Faltas

1 - As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas previsto no presente ACC consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 - As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao regresso ao trabalho.

CAPITULO VII

ACTIVIDADE SINDICAL NO INTERIOR DOS SERVIÇOS

Cláusula 33ª

Actividade sindical nos serviços - disposições gerais

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos serviços, nomeadamente através membros de direcção, de delegados sindicais, de comissões sindicais e intersindicais, nos termos deste ACCG.

2 - É vedada à entidade empregadora pública qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente procurando limitá-la através de qualquer tipo de discriminação baseada no facto de estar inscrito num sindicato ou de desenvolver actividade sindical, nomeadamente dentro do estabelecimento.

3 - Os trabalhadores que sejam membros de direcção das associações sindicais signatárias deste ACCG dispõem de um crédito de cinco dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meios-dias, podendo transferir os créditos não utilizados livremente para outros membros da direcção.

4 - Os delegados sindicais, membros das comissões sindicais e intersindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de catorze horas remuneradas por mês que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, podendo transferir livremente para outros membros os créditos não utilizados.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as ausências ao serviço dadas por membros dos órgãos dos sindicatos, assim como dos delegados sindicais, e de membros das comissões sindicais e intersindicais de qualquer um dos serviços para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

6 - É autorizado a distribuição em qualquer local da entidade empregadora pública de comunicados e de quaisquer outros documentos subscritos por associações sindicais ou pelos delegados sindicais ou comissão sindical ou comissão intersindical.

7 - Em cada serviço/local de trabalho deverá ser disponibilizado espaço para afixação e divulgação de materiais relacionados com a actividade sindical, em área e número suficientes e adequados a uma boa transmissão de informação, o qual deverá situar-se em zona bem visível e de acesso habitual pela generalidade dos trabalhadores, disponibilizados pelo dirigente máximo de cada serviço, num prazo máximo de 15 dias após a entrada em vigor do presente contrato.

8 - Os trabalhadores eleitos para os órgãos das associações sindicais signatárias têm direito à dispensa de serviço, sem perda de quaisquer direitos e benefícios, para presença na tomada de posse destes.

Cláusula 34ª

Crédito de horas dos membros dos órgãos dos sindicatos

1 - O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado multiplicando o número de concelhos do distrito ou região abrangidos pela respectiva estrutura sindical por:

- a) Concelho em que exercem funções entre 25 e 50 trabalhadores sindicalizados — 1 membro;
- b) Concelho em que exercem funções 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 membros ;
- c) Concelho em que exercem funções 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 membros ;
- d) Concelho em que exercem funções 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4 membros ;
- e) Concelho em que exercem funções 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6 membros ;
- f) Concelho em que exercem funções 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7 membros;
- g) Concelho em que exercem funções 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8 membros efectivos e 8 suplentes;
- h) Concelho em que exercem funções 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10;
- i) Concelho em que exercem funções 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12 membros.

2 - Para o exercício das suas funções, cada membro dos órgãos do sindicato beneficia, nos termos dos números anteriores, do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, que pode utilizar em períodos de meio dia, mantendo o direito à remuneração.

3 - A associação sindical deve comunicar a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas à Direcção -Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da respectiva direcção, salvo se especificidade do ciclo de actividade justificar calendário diverso.

4 - A associação sindical deve comunicar aos órgãos ou serviços onde exercem funções os membros da direcção referidos nos números anteriores as datas e o número de dias de que os mesmos necessitam para o exercício das respectivas funções com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, num dos dois dias úteis imediatos.

5 - O previsto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direcção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, ainda que pertencentes a serviços diferentes, e independentemente de estes se integrarem na administração directa ou indirecta do Estado, na administração regional, na administração autárquica ou noutra pessoa colectiva pública, desde que, em cada ano civil, não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos do número 1 e comunique tal facto à Direcção -Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções com a antecedência mínima de 15 dias.

6 - Em alternativa aos números anteriores, as associações sindicais podem optar pelas formas de determinação do número máximo de dirigentes sindicais com direito a crédito de horas, legalmente previstas.

7 - Para aplicação do disposto na presente cláusula, as Associações Sindicais dispõem de dois anos para alteração dos respectivos Estatutos.

Cláusula 35ª

Reuniões

1 - Os trabalhadores gozam do direito de reunião nos locais de trabalho, fora das horas de serviço, por convocação da direcção das associações sindicais signatárias, cujos representantes poderão estar presentes, ou dos delegados sindicais, ou membros das comissões sindicais ou intersindicais, devendo para isso a entidade empregadora pública assegurar locais adequados.

2 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade dos serviços de carácter urgente.

3 - As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pelos membros da direcção das associações signatárias, pela comissão sindical ou intersindical.

4 - A convocatória para as reuniões poderá definir os serviços ou sectores abrangidos, caso em que, apenas relativamente aos trabalhadores respectivos se computará o crédito de tempo previsto no nº 2 da presente cláusula.

5 - A entidade promotora da reunião, nos termos dos números anteriores comunicará, com a antecedência mínima de 24 horas à entidade empregadora pública a realização da reunião, cabendo a esta num prazo máximo de 6 horas disponibilizar o local apropriado e de fácil acesso.

6 - Os dos órgãos dos sindicatos das organizações sindicais ou outros representantes, incluindo assessores desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação à entidade empregadora pública, com a antecedência mínima de seis horas.

7 - Sempre que a unidade orgânica ou serviço não disponha de instalações que permitam a realização de reuniões com todos seus os trabalhadores, podem as associações sindicais signatárias do presente ACCG realizar as reuniões fora dos locais de trabalho.

Cláusula 36ª

Participação em congressos e outros eventos

Por decisão do dirigente máximo do serviço, os trabalhadores poderão ser dispensados, para participarem em congressos ou outros eventos de idêntica natureza, abrangendo essa dispensa o tempo necessário para a referida participação e consequentes deslocações.

Cláusula 37ª

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 - Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior de cada serviço, sem prejuízo do seu normal funcionamento, designadamente distribuindo documentos e comunicando com os trabalhadores.

2 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar em cada serviço textos, convocatórias, comunicações ou outras informações, bem como proceder à sua distribuição nos locais de trabalho.

3 - Os locais de afixação serão disponibilizados pela entidade empregadora pública, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento, sendo a sua localização de fácil e comum acesso aos trabalhadores.

4 - Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho ou domicílio profissional sem o seu acordo.

Cláusula 38ª

Instalação para as organizações sindicais

A entidade empregadora pública obriga-se a pôr à disposição das associações sindicais signatárias e dos delegados sindicais, um local situado no seu interior que seja apropriado para o exercício das suas funções, bem como um placard, de acordo com o disposto na lei, facilmente acessível aos trabalhadores e no prazo máximo de 30 dias após ter sido solicitado.

Cláusula 39ª

Comunicação de faltas para o exercício da actividade sindical

As associações sindicais deverão comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que ausentarem.

Cláusula 40ª

Número e comunicação da identificação dos delegados sindicais com direito a crédito de horas

1 - O número de delegados sindicais por associação sindical a quem é atribuído o crédito de horas previsto na lei, é determinado da forma seguinte:

- a) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – 1 efectivo e 1 suplente;
- b) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2 efectivos e 2 suplentes;
- c) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3 efectivos e 3 suplentes;
- d) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 6;
- e) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: seis, acrescentando um por cada 200 trabalhadores sindicalizados ou fracção acima de 500.

2 - Os sindicatos, comunicarão à entidade empregadora pública a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 41ª

Direito a informação e consulta dos delegados e associações sindicais

1 - As direcções e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente:

- a) A informação sobre a evolução recente e evolução provável das actividades do órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada, designadamente relatórios de natureza económica e financeira, orçamentos anuais e planos previsionais, incluindo mapas de pessoal anuais e demais instrumentos de gestão, tendo em vista a consulta e participação dos trabalhadores nas propostas a apresentar em sede de orçamento, por parte da entidade empregadora pública;
- b) A informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução do emprego e condições de desempenho, nomeadamente sobre os critérios de escolha das modalidades de contratação escolhidas e a sua aplicação a casos concretos;
- c) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis 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.

2 - As informações referidas no número anterior são prestadas às associações sindicais e aos delegados sindicais por escrito no prazo máximo de 10 dias a contar da data da sua solicitação.

3 - Os mapas de pessoal que envolvam alterações do número de trabalhadores, devem ser enviados *pelos serviços* aos dirigentes e delegados sindicais, *sem ser necessária a sua solicitação* por estes, até 30 dias antes da data de apresentação ao órgão superior para elaboração da Proposta do Orçamento do Estado.

4 - Durante o mês de Janeiro de cada ano os delegados sindicais e os sindicatos outorgantes devem ser informados da dotação orçamental destinada a recrutamento de novos trabalhadores e a mudanças na posição remuneratória, nos termos do artigo 7º da lei 12-A/2008.

Cláusula 42ª

Quotizações sindicais

1 - A entidade empregadora pública obriga-se a deduzir nos salários e a enviar à associação sindical respectiva, acompanhada da respectiva guia com os nomes dos trabalhadores, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2 - As despesas inerentes ao cumprimento da obrigação prevista no número anterior serão suportadas pela entidade empregadora pública.

Cláusula 43ª

Acordos de cedência

Nos termos do artigo 250º do anexo II, da Lei 59/2008, os membros da direcção de federação, união ou confederação ou de sindicatos de âmbito nacional não integrados em Federações, mediante comunicação escrita pela associação sindical à entidade empregadora pública, estabelecem acordos de cedência de interesse público para o exercício de funções sindicais naquelas estruturas de representação colectiva, sendo as respectivas remunerações asseguradas pela entidade empregadora pública cedente.

CAPÍTULO VIII PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 44ª

Princípio geral

A entidade empregadora pública obriga-se a organizar a prestação de trabalho em condições socialmente dignificantes, designadamente assegurando a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e social do trabalhador.

Cláusula 45ª

Poder de direcção

No exercício do poder de fixação dos termos de prestação do trabalho, a entidade empregadora pública obriga-se a respeitar os direitos dos trabalhadores previstos na Constituição da República Portuguesa, na Lei e neste Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

CAPÍTULO IX ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DO TRABALHO

Cláusula 46ª

Organização temporal do trabalho

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

2 - As alterações na organização temporal do trabalho apenas poderão resultar de negociação com as associações sindicais signatárias do presente ACCG, sendo nula a definição do período normal de trabalho em termos médios efectuada por acordo entre a entidade empregadora pública, e os trabalhadores filiados nas associações sindicais signatárias.

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

- a) Horário fixo;
- b) Horário por turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Jornada contínua;

f) Isenção de horário de trabalho.

4 - O horário de trabalho praticado pelo trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

5 - 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.

6 - A organização do tempo de trabalho poderá ser objecto de ACEEP tendo em vista uma melhor adequação à especificidade própria dessa entidade, com excepção da adaptabilidade que só pode ser regulada em ACC .

Cláusula 47ª

Regime de horários fixo

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

Cláusula 48ª

Regime de 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 - Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos diários de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

3 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar as 7 horas diárias e as 35 semanais.

5 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

6 - Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7 - Os dias de descanso referidos no número anterior devem corresponder ao sábado e domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas.

8 - A entidade empregadora pública obriga-se a afixar anualmente, até 10 de Dezembro de cada ano, as escalas de turno para vigorar no ano seguinte.

9 - O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

10 - Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço - entre as 12 e as 14.30 horas;

b) Jantar - entre as 18 e as 21.30 horas (não podendo o respectivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);

c) Ceia - entre as 2 e as 4 horas.

11 - Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

12 - Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

13 - Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições a entidade empregadora pública obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

14 - Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

15 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pela entidade empregadora pública e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

16 - O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, passará a regime de horário normal ou de dois turnos desde que o solicite por escrito a entidade empregadora pública

17 - Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico da entidade empregadora pública, quer do médico do trabalhador.

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

c) Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, a entidade empregadora pública procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física.

18 - Em caso de não comparência do trabalhador do turno seguinte, a entidade empregadora pública não pode exigir ao trabalhador a presença no seu posto de trabalho para além de duas horas após o termo do turno.

19 - Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas onze horas após ter terminado o período extraordinário.

Cláusula 49ª

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 adopção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:

a) A flexibilidade não pode afectar 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 à semana, à quinzena ou 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 - Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respectivamente, para a quinzena e para o mês.

5 - Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respectivo regulamento.

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.

Cláusula 50ª

Regime de horário desfasado

Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 51ª

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 determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

Cláusula 52ª

Regime de isenção de horário de trabalho

1 - Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância por escrito, exerçam cargos de direcção ou de apoio aos titulares desses cargos, as chefias de equipas multidisciplinares e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da entidade empregadora pública e sem controlo imediato da hierarquia.

2 - O regime de isenção de horário de trabalho para os trabalhadores não titulares de cargos de direcção implica o cumprimento do horário definido no nº 1 da cláusula 46ª (organização temporal do trabalho).

Cláusula 53ª

Regime de disponibilidade

Considera-se regime de disponibilidade aquele em que o trabalhador se obriga a permanecer contactável e a comparecer ao trabalho em caso de chamada de emergência sendo suportado pela entidade empregadora pública todo o acréscimo dos custos de transporte relativamente ao custo de transporte normal.

Cláusula 54ª

Trabalho extraordinário

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

2 - Nos casos previstos no nº 2 da cláusula 52ª (regime de isenção do horário de trabalho), considera-se extraordinário aquele que exceda a duração do período normal diário.

3 - O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior.

4 - O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho extraordinário salvo quando invocando motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

5 - 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 recta ou adoptados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhadores com doença crónica
- d) Gozem do estatuto de trabalhador-estudante.

6 - O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite do valor do subsídio de refeição constante deste ACCG, sempre que preste três ou mais horas de trabalho extraordinário e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço - das 12 às 14 horas;
- b) Jantar - das 19 às 21 horas.

7 - Sempre que a prestação de trabalho extraordinário, sendo superior a 3 horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, a entidade empregadora pública fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto neste ACCG.

8 - Sempre que a prestação de trabalho extraordinário, se inicie até às 6 horas, a entidade empregadora pública fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25% do subsídio previsto neste Acordo.

9 - Para tomar as refeições previstas no nºs 8 e 9, o trabalhador terá o direito a um intervalo não superior a meia hora.

10 - O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho extraordinário sempre que trabalhador não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

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

- a) O trabalhador preste trabalho extraordinário em dia de descanso obrigatório ou complementar;
 - b) Em consequência da prestação de trabalho extraordinário o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.
- 12 - O trabalho extraordinário prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:
- a) 100 horas, por ano, não podendo, contudo exceder 15 dias por ano em dias de descanso semanal ou feriado;
 - b) 2 horas por dia normal de trabalho;
 - c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados;
 - d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

13 - Por decisão do dirigente máximo do serviço, os limites referidos no número anterior podem ser ultrapassados, por razões de interesse público, devidamente fundamentadas, nomeadamente tratando-se de actividades cujo exercício seja imperioso manter, para além daqueles limites.

Cláusula 55ª

Trabalho nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período nocturno.

Cláusula 56ª

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 - Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 - O regime previsto no número 1, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, só poderá ser afastado nos casos em que se demonstre a absoluta necessidade, e desde que devidamente fundamentada, dos respectivos serviços funcionarem durante o fim-de-semana.

3 - Nos casos referidos no número 2, os dias de descanso semanal terão de coincidir com o Sábado e o Domingo, pelo menos uma vez a cada 4 semanas.

4 - Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

5 - Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média mensal.

6 - Nas situações contempladas no número anterior, aplica-se o disposto no nº 6 da cláusula 48ª (regime de horário por turnos).

7 - O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório, sem prejuízo da sua remuneração normal, e será obrigatoriamente gozado num dos cinco dias subsequentes à prestação do trabalho.

8 - A prestação de trabalho extraordinário em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso complementar remunerado correspondente a 50% do trabalho suplementar realizado.

9 - O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios-dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do previsto no nº5 da presente cláusula.

10 - No caso previsto no número anterior, o dia de descanso complementar pode ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

11 - À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 54ª (trabalho extraordinário), no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

CAPÍTULO X

LOCAL DE TRABALHO, TRANSFERENCIAS E DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO

Cláusula 57ª

Local de trabalho ou domicílio profissional

1 – Entende-se por local de trabalho ou domicílio profissional:

a) o local para onde o trabalhador foi contratado e exerce as suas funções;

b) no caso de o trabalhador ter sido contratado para funções de carácter móvel, o local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções.

2 – No contrato individual de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta do local de trabalho ou domicílio profissional.

3 – São nulas as cláusulas do contrato individual de trabalho que permitam à entidade empregadora pública estabelecer ou alterar unilateralmente o local de trabalho ou domicílio profissional.

Cláusula 58ª

Transferência do local de trabalho ou domicílio profissional

1 – A transferência do trabalhador do local de trabalho ou domicílio profissional poderá ser temporária ou permanente.

2 – Sem prejuízo do disposto no nº 5, o trabalhador pode recusar a transferência permanecendo no seu local de trabalho ou domicílio profissional sempre que demonstre a existência de prejuízo sério.

3 – No caso de transferência temporária nos termos da transferência deverá constar o prazo, não podendo ser superior a 3 meses.

4 – O empregador poderá contudo transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, e desde que essa transferência inclua a totalidade do serviço onde o trabalhador exerça a sua actividade.

5 – No caso de transferência individual, esta só pode ter lugar por mútuo acordo, consignada em documento subscrito por ambas as partes, donde constem os termos e as condições de transferência.

6 – No caso previsto no número quatro o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização de montante não inferior a um mês e meio de remuneração definida nos termos da cláusula 67ª (determinação da remuneração horária) por cada ano ou fracção de antiguidade.

7 – A faculdade de rescisão referida no número anterior mantém-se durante os 3 meses subsequentes a transferência efectuada nos termos desta cláusula.

8 – São nulas as cláusulas que traduzam a aceitação pelo trabalhador de transferências futuras, designadamente as que tiverem sido estipuladas no momento da sua admissão na entidade empregadora pública.

Cláusula 59ª

Requisição e destacamento

1 - Entende-se por «requisição e destacamento» o exercício de funções a título transitório em serviço diferente daquele a que pertence o trabalhador sem ocupação no Mapa de Pessoal, sendo os encargos suportados pelo serviço de destino, no caso da requisição, e pelo serviço de origem, no caso do destacamento.

2 - A requisição e o destacamento fazem-se para a categoria e carreira que o trabalhador ou agente já detém.

3 - A requisição pode ainda fazer-se para a categoria imediatamente superior da mesma carreira ou para categoria de carreira diferente desde que o trabalhador preencha, em ambos os casos, os requisitos legais para o respectivo provimento.

4 - A requisição e o destacamento fazem-se por períodos até um ano, prorrogáveis até ao limite de três anos.

5 - A requisição e o destacamento não têm limite de duração nos casos em que, de acordo com a lei, as funções só possam ser exercidas naqueles regimes, ou ainda, quando tal se justificará, por razões de interesse público, devidamente fundamentadas e mediante acordo do trabalhador.

6 - O serviço de origem pode condicionar a sua autorização ao compromisso de, findo o período de um ano, se proceder à transferência para o serviço de destino ou ao regresso ao serviço de origem, sempre mediante acordo do trabalhador.

7 - O destacamento para outro serviço carece sempre de autorização do serviço de origem e do trabalhador.

8 - Decorrido o prazo previsto no nº 4:

a) O trabalhador regressa obrigatoriamente ao serviço de origem, não podendo ser requisitado ou destacado para o mesmo serviço durante o prazo de um ano; ou

b) O trabalhador é transferido para o serviço onde se encontra requisitado ou destacado, para lugar vago do respectivo Mapa de Pessoal ou para lugar a criar e a extinguir quando vagar, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 58ª (transferência do local de trabalho).

9 - Sem prejuízo do disposto no nº 7, à requisição e ao destacamento é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos nºs. 5 a 8 da cláusula 58ª (transferência do local de trabalho).

Cláusula 60ª

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 - O trabalhador tem direito a ser informado da intenção de uma eventual transferência do local de trabalho ou domicílio profissional, por escrito e com a antecedência mínima de um ou três meses, consoante a transferência tenha, respectivamente, a duração inferior/igual ou superior a 3 meses e/ou o novo local de trabalho ou domicílio profissional se situe a uma distância de 20 Km

ou superior, devendo tal comunicação, além da justificação das razões conter o tempo previsível da mesma.

2 - A entidade empregadora pública custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação diária, de e para o local de trabalho ou domicílio profissional, e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

3 - O eventual acréscimo de custo será sempre aferido pelo tarifário praticado pelos transportes públicos, se os houver em horário compatível. Não havendo transportes públicos, o acréscimo de custo aferir-se-á em função do acréscimo de quilómetros resultantes da mudança, multiplicado pelo coeficiente 25% do preço/litro da gasolina de valor mais elevado por quilómetro.

4 - A entidade empregadora pública custeará ainda outras despesas decorrentes da transferência, que sejam devidamente provadas pelo trabalhador.

5 - Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a entidade empregadora, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 61ª

Deslocações em serviço

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho sem envolver a mudança de residência do trabalhador.

Cláusula 62ª

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 - A entidade empregadora pública pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis prévios para as despesas com alojamento e alimentação.

2 - No caso de não apresentação de recibos, a entidade empregadora pública pagará os valores de ajudas de custo em vigor na função pública em caso de deslocação no País ou ao estrangeiro.

3 - A entidade empregadora pública reembolsará o trabalhador das despesas com actos preparatórios necessários nas deslocações ao estrangeiro.

4 - O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

5 - Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, a entidade empregadora pública terá em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

Cláusula 63ª

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1 - Durante as deslocações o trabalhador será coberto por um seguro de acidentes, contraído para o efeito pela entidade empregadora pública tendo direito ao pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social.

2 - Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de falecimento ou doença grave de cônjuge ou filhos de trabalhadores, a entidade empregadora pública suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 - Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, a entidade empregadora pública pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

4 - O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 64ª

Utilização de viatura própria

1 - As deslocações efectuadas em viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente pedidas pelo trabalhador e autorizadas pela entidade empregadora pública, conferem ao trabalhador o direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, da importância correspondente ao montante máximo, em cada momento fixado, com isenção da tributação fiscal.

2 - Em caso de acidente, as despesas resultantes serão custeados pela entidade empregadora pública no caso do seguro não as suportar.

CAPÍTULO XI REMUNERAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 65ª

Definição de remuneração

1 - Considera-se remuneração tudo aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos do presente ACCG, do contrato em funções públicas e dos usos da entidade empregadora pública.

2 - A remuneração compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas em numerário.

3 - Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos a não ser outro período de menor duração tenha de ser considerado.

4 - Salvo prova em contrário, presume-se constituir remuneração toda e qualquer prestação da entidade empregadora pública ao trabalhador.

5 - A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é constituída pela remuneração base e pelas restantes prestações regulares e periódicas.

6 - As profissões e categorias profissionais previstas no presente ACCG são enquadradas em níveis remuneratórios com base no previsto neste ACCG, bem como nos respectivos anexos.

7 - As remunerações base mensais mínimas são as que constam na Tabela Única.

Cláusula 66ª

Local e forma de pagamento

1 - A entidade empregadora pública é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer remuneração do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem noutro local.

2 - O pagamento da remuneração será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador de forma a que o trabalhador tenha a remuneração depositada na sua conta bancária até ao dia 21 cada mês.

3 - No acto de pagamento da remuneração, a entidade empregadora pública está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva carreira, categoria, nível remuneratório, número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, período a que a remuneração corresponde, discriminação de todas as importâncias recebidas bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, assim como o montante líquido a receber.

Cláusula 67ª

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste Acordo, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = Rm \times 12 / 52 \times n$$

em que **Rm** é igual à **remuneração** base mensal definida e **n** é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 68ª

Remuneração do trabalho extraordinário

1 - A prestação de trabalho extraordinário confere ao trabalhador o direito à remuneração especial, que será igual à remuneração horária normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) Acréscimo sobre RH para as horas suplementares diurnas:
 - 75% na 1ª hora
 - 100% nas horas ou fracções subsequentes
- b) Acréscimo sobre RH para as horas suplementares nocturnas:
 - 100% na 1ª hora
 - 125% nas horas ou fracções subsequentes.

2 - Quando o trabalho extraordinário prestado não o seja na sequência do período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas.

Cláusula 69ª

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado

1 - Prestando trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador tem direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração horária normal (RH) acrescida das seguintes percentagens:

- a) Em dia de descanso semanal obrigatório (domingo) ou feriado:
 - acréscimo de 150%
- b) Dia de descanso complementar:
 - acréscimo de 125%, nas 4 primeiras horas
 - acréscimo de 150%, nas restantes horas

2 - Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 - Os trabalhadores que não laborem em regime de turnos e cujo horário normal de trabalho seja o referido no nº 4 da cláusula 56ª, terão direito a um subsídio mensal de 10% da sua remuneração base, nos casos em que prestem serviço num dos dias aí referidos, ou de 20%, nos casos em que prestem serviço nos em ambos os dias,

4 - Para efeitos do n.º 1 desta cláusula o valor da remuneração horária normal será calculado nos termos da cláusula 67ª (determinação da remuneração horária).

Cláusula 70ª

Subsídio de turno

1 - O subsídio de turno é igual a um acréscimo sobre a remuneração base calculada nos termos da cláusula 67ª:

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

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

4 - O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho nocturno mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho extraordinário.

5 - O acréscimo remuneratório é considerado para efeitos de quotização para o regime de protecção social aplicável e de cálculo da correspondente pensão de reforma ou de aposentação

6 - Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

7 - É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

8 - Este subsídio, desde que recebido regularmente nos seis meses anteriores, é também devido nomeadamente mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da entidade empregadora pública.

9 - Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos, continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base desde que:

- a) A passagem a horário normal seja do interesse da entidade empregadora pública e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- c) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da entidade empregadora pública, inaptos para o regime de turnos.

10 - A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20% da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

11 - O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

12 - Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em regime de turnos em mais de 15 anos têm a uma redução de 4 anos na idade legal a considerar para efeitos de direito à pensão completa.

Cláusula 71ª

Subsidio de Trabalho Nocturno

1 – O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25% do valor de remuneração horária, sem prejuízo de acréscimos mais favoráveis já existentes, atendendo às especificidades dos sectores e que sejam objecto de negociação específica.

2 – O acréscimo referido no número anterior aplica-se a todo o trabalho prestado no intervalo referido na cláusula 55ª (trabalho nocturno), independentemente da sua natureza ou predominância, ou quaisquer outras limitações que o presente ACCG possa afastar.

3 – O acréscimo referido no nº 1 aplica-se igualmente ao trabalho prestado:

- a) Ao serviço de actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espectáculos e diversões públicas;
- b) Ao serviço de actividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período;
- c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho nocturno se encontre integrado na remuneração base.

Clausula 72ª

Subsídio de Disponibilidade

- 1 – O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25% da respectiva remuneração base mensal.
- 2 – Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a 150 € (cento e cinquenta euros).
- 3 – Por cada chamada o trabalhador terá ainda direito a:
 - a) Pagamento do tempo de trabalho prestado como trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, sendo igualmente como tal remunerado o tempo gasto na deslocação;
 - b) Independentemente do tempo de trabalho efectivamente prestado, pagamento de duas horas como tempo de trabalho em dia de descanso obrigatório, sendo o tempo gasto em deslocações remunerado de igual forma;
 - c) Fornecimento pela entidade empregadora pública de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador.

Cláusula 73ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

- 1 - Os trabalhadores isentos de horário e não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, tem direito a subsídio mensal igual a 30% da sua remuneração base mensal, nos termos do disposto na cláusula 67ª.
- 2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho em regime de observância dos limites de períodos normais de trabalho têm direito a um subsídio mensal igual a 25% da respectiva remuneração base mensal, nos termos do disposto na cláusula 67ª.
- 3 - A prestação de trabalho em dia de descanso semanal, confere ao trabalhador isento o direito a:
 - a) Pagamento do trabalho prestado como trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, sendo igualmente como tal remunerado o tempo gasto na deslocação;
 - b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a entidade empregadora pública pagará o mínimo de duas horas, como trabalho extraordinário em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
 - c) Fornecimento pela entidade empregadora pública de meio de transporte adequado ou pagamento das despesas de transporte ao trabalhador.

Cláusula 74ª

Subsídio de refeição

- 1 – Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo ou como tal considerado, uma comparticipação igual ao valor estipulado para a restante Administração Pública..
- 2 – Os trabalhadores com horário a tempo inteiro terão direito ao subsídio previsto no número anterior desde que prestem, no mínimo, 3 horas do seu período normal de trabalho diário.
- 3 – Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas tem direito ao subsídio fixado no nº 1.

Cláusula 75ª

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Para efeitos do disposto no artigo 73º, nº3 alínea b) da lei 12-A/208, de 27 de Fevereiro, será negociado entre as partes outorgantes do presente ACCG, no prazo máximo de 6 meses após a entrada em vigor deste, o regime do trabalho em situações de insalubridade, penosidade e risco, bem como do respectivo suplemento, sem prejuízo da possibilidade de negociação deste regime em sede de Acordos Colectivos de Entidade Empregadora Pública.

Cláusula 76ª

Subsídio de Natal

- 1 – Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal.
- 2 – No ano de admissão, bem como no ano de cessação contrato de trabalho o montante do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.
- 3 – O montante é igualmente proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de suspensão do contrato de trabalho, salvo se aquela resultar de doença ou de facto imputável à entidade empregadora pública, sendo, nesse caso, de montante igual ao nº1.
- 4 – O subsídio de Natal será pago com a remuneração do mês de Novembro.

Cláusula 77ª

Deslocações

- 1 – Em caso de deslocação em serviço os trabalhadores têm direito a uma ajuda de custo diária de montante anualmente definido para a Administração Pública.
- 2 – O tempo de deslocação é considerado como tempo de serviço, sendo considerado como trabalho extraordinário o tempo efectivo de trabalho para além do horário normal de trabalho do trabalhador.
- 3 – Para além do disposto nos números anteriores, quando a entidade empregadora não assegurar alimentação e alojamento e transporte, o trabalhador tem também direito, no caso da deslocação diária:
 - a) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13 e as 14 horas - 25% da ajuda de custo referida no nº1;
 - b) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 18 e as 21 horas - 25% da ajuda de custo referida no nº1;
 - c) Se a deslocação implicar alojamento: 50% da ajuda de custo referida no nº1.
- 4 – Por opção do trabalhador, o pagamento da ajuda de custo pode ser substituído pelo reembolso das despesas o alojamento e alimentação em estabelecimento hoteleiro até três estrelas ou equivalente.
- 5 – As deslocações ao estrangeiro conferem direito a:
 - a) Ajuda de custo diária de montante igual ao fixado no diploma que estabelece as ajudas de custo na AP;
 - b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação em estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela entidade empregadora pública.

Cláusula 78ª

Casos especiais

- 1 – Quando o trabalhador não dispuser de transporte que lhe permita tomar as suas refeições no seu local de trabalho ou domicílio profissional, quando este dispuser de instalações para o efeito, ou nas instalações dos serviços sociais a que eventualmente tenha direito, ser-lhe-á concedido um abono de refeição no valor de 255 da ajuda de custo diária definida nos termos do nº da cláusula anterior.

2 – Quando o horário normal de trabalho abranger períodos em que os transportes públicos não existam ou não se mostrem eficazes para assegurar a deslocação dos trabalhadores para o seu local de trabalho ou domicílio profissional, ser-lhes-á concedido um abono correspondente ao valor máximo do título de transporte existente na área geográfica envolvente.

Cláusula 79ª
Abono para falhas

Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10% do montante estabelecido no seu nível remuneratório, não podendo tal valor ser inferior a 200€.

CAPÍTULO XII
SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 80ª
Feridos

- 1 - Os feriados obrigatórios são:
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto;
 - 5 de Outubro;
 - 1 de Novembro;
 - 1 de Dezembro;
 - 8 de Dezembro;
 - 25 de Dezembro.
- 2 - São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:
 - a) A terça-feira de Carnaval
 - b) O feriado municipal da localidade onde se situa o serviço ou órgão, no qual o trabalhador preste serviço;
- 3 - A entidade empregadora pública observará, ainda, as seguintes tolerâncias de ponto:
 - a) O dia 24 de Dezembro;
 - b) O dia 31 de Dezembro.
- 4 - Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade empregadora pública poderá conceder, a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACCG, outras tolerâncias de ponto.

Cláusula 81ª
Férias

- 1 – Os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora pública têm direito a um período anual mínimo de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.
- 2 – Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores terão ainda direito a:
 - a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos;
 - b) Dois dias de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos;
 - c) Três dias de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos;
 - d) Um dia de férias por cada dez anos de serviço efectivo prestado em funções públicas.

3 – A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora pública, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

4 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que, mediante acordo prévio com a entidade empregadora pública, gozarem a totalidade das suas férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio, têm direito a 5 dias adicionais de férias, para além dos dias de férias referidos nos números anteriores, que serão gozados no ano civil seguinte.

5 – Os dias adicionais de férias adquiridos nos termos do número anterior não poderão ser gozados nos meses de Julho, Agosto e Setembro.

6 – O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior exceptuando o disposto no nº3 e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

7 – A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Em caso de desacordo, compete à entidade empregadora fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

8 – O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

9 – Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o trabalhador gozará sempre, no mínimo, um período de dez dias consecutivos de férias.

10 – Será elaborado um mapa de férias, que a entidade empregadora afixará nos locais de trabalho até 30 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11 – No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos nºs 6 e 7 desta cláusula.

12 – Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da entidade empregadora, se nisso tiverem conveniência.

13 – O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 82ª

Aquisição do direito a férias

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

2 – No ano da admissão o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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

4 – Da aplicação do disposto nos nºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador quaisquer perdas no direito ao gozo do número de dias de férias daí resultante.

Cláusula 83ª

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da entidade empregadora

1 - Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas da entidade empregadora pública determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

3 - Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora pública, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4 - Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste.

Cláusula 84ª

Alteração da marcação do período de férias por parte do trabalhador

1 – Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 – A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 – Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 – No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

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

Cláusula 85ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste ACCG, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo de, em qualquer caso, dever ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias de férias.

Cláusula 86ª

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

Se a entidade empregadora pública não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste ACCG, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente o tempo em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 87ª

Doença no período de férias

1 – Se durante as férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não contará como tempo de férias.

2 – Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente ao serviço o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 – O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado, sendo a marcação do período restante feita nos termos do nº 7 da Cláusula 81ª (Férias).

Cláusula 88ª

Acumulação de férias

1 – As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 – Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro;
- b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas no nº 3 da Cláusula 82ª.

3 – Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade empregadora pública.

Cláusula 89ª

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 – No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio calculado de acordo com a cláusula 67ª (determinação da remuneração horária).

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias, e respectivo subsídio, equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 90ª

Subsídio de férias

1 – Além da remuneração correspondente ao seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração base mensal, que será pago juntamente com a remuneração do mês de Junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

2 – Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de remuneração do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 91ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 – No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 – Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a remuneração correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 – O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 92ª

Licença sem vencimento

1 – O trabalhador pode requerer, em cada ano civil, licença sem vencimento com a duração máxima de 90 dias, a gozar seguida ou interpoladamente.

2 – O limite máximo previsto no número anterior é aplicável mesmos nos casos em que, no decurso da licença, ocorra o final de um ano civil e o início do imediato.

3 – O trabalhador a quem a licença tenha sido concedida pode requerer o regresso antecipado ao serviço.

4 – A concessão de licença sem vencimento determina abertura de vaga e a suspensão do vínculo com a Administração, a partir da data do despacho do membro do Governo de que depende o trabalhador.

5 – A licença sem vencimento implica a perda total da remuneração e o desconto na antiguidade para efeitos de carreira, aposentação ou sobrevivência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6 – Se o trabalhador tiver passado à situação de licença sem vencimento por, tendo sido considerado apto pela junta médica voltar a adoecer sem que tenha prestado mais de 30 dias de serviço consecutivos nos quais não se incluem férias, tem direito, após o seu regresso à efectividade de funções e a requerimento seu, a que lhe seja contado o tempo daquela situação, exclusivamente para efeitos de aposentação e sobrevivência, mediante o pagamento, nos termos legalmente aplicáveis, das respectivas quotas.

Cláusula 93ª
Definição de falta

1 – Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 94ª
Faltas justificadas

1 - Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento
 - de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador ou de parente ou afim no 1º grau na linha recta, durante cinco dias consecutivos;
 - de parente ou afim na linha recta ou até ao 3º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste ACCG e em legislação especial;
- f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efectuar -se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
- g) As motivadas por isolamento profiláctico;
- h) As dadas para doação de sangue, socorrismo ou serviço de bombeiro;
- i) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de selecção em procedimento concursal;
- j) As dadas por conta do período de férias;
- l) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- m) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 293º do RCTFP;
- n) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- o) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- p) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 - São ainda consideradas justificadas as faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de reabilitação ou reconversão profissional, nos termos previstos neste ACCG.

3 - O disposto na alínea f) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptandos, adoptados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos nºs 2 e 3.

Cláusula 95ª
Faltas por doença

1 - A entidade empregadora pública poderá solicitar aos serviços médicos oficiais ou à Segurança Social a confirmação da doença do trabalhador, e que existe razão para a sua falta ao serviço.

2 - Caso o parecer do médico da entidade empregadora pública, ou da junta médica constituída para o efeito contrarie o atestado médico os dias decorridos até emissão e comunicação daqueles pareceres, o tempo decorrido será considerado para todos os efeitos faltas justificadas,

Cláusula 96ª
Consequência das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas, não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As dadas por motivo de doença, desde que os trabalhadores beneficiem de um regime de protecção social de doença;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais e pelos membros da comissão dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

3 - Quando consideradas justificadas, as ausências inferiores ao período normal de trabalho que impliquem perda de remuneração apenas serão descontadas no mês seguinte àquele em que perfaçam um dia de trabalho.

Cláusula 97ª
Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de remuneração correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 98ª
Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 - Sempre que o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato de trabalho, sem prejuízo de manter o direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo.

2 - No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora pública para retomar o serviço.

3 - A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida remuneração por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo imputável à entidade empregadora pública, não retome imediatamente a prestação de serviço.

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

5 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 99ª

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 remuneração, as ausências poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta.

CAPÍTULO XII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 100ª

Proibição de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 101ª

Modalidades de cessação do contrato

O contrato pode cessar por:

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

Cláusula 102ª

Documentos a entregar ao trabalhador

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

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 - Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora pública é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de protecção social.

Cláusula 103ª

Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente à entidade empregadora pública os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença desta.

SECÇÃO II

Caducidade

Cláusula 104ª

Causas de caducidade

O contrato caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando -se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho;
- c) Com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 105ª

Caducidade do contrato a termo certo

- 1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora pública ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.
- 2 - Na falta da comunicação pelo trabalhador ou da entidade empregadora pública presume-se a vontade destes de renovar o contrato.
- 3 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra da não comunicação, pela entidade empregadora pública, da vontade de o renovar confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a cinco ou dez dias de remuneração base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.
- 4 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 106ª

Caducidade do contrato a termo incerto

- 1 - O contrato caduca quando, prevendo -se a ocorrência do termo incerto, a entidade empregadora pública comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.
- 2 - A falta da comunicação a que se refere o número anterior implica para a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.
- 3 - A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos dos nºs 3 e 4 da cláusula anterior.

SECÇÃO III Revogação

Cláusula 107ª

Cessação por acordo

A entidade empregadora pública e o trabalhador podem fazer cessar o contrato por acordo, nos termos do disposto nos artigos seguintes.

Cláusula 108ª

Forma

- 1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
- 2 - O acordo de cessação deve discriminar as quantias pagas a título de compensação pela cessação do contrato e, sendo o caso, as decorrentes de créditos já vencidos ou exigíveis em virtude dessa cessação, bem como mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

Cláusula 109ª

Cessação do acordo de revogação

- 1 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.
- 2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la à entidade empregadora pública, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.
- 3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora pública, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato.

SECÇÃO IV Resolução

Cláusula 110ª

Regras gerais

- 1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos da entidade empregadora pública:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção ilegal;
 - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora pública ou seu representante legítimo.
- 3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
 - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora pública;
 - c) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração.
- 4 - Para apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Cláusula 111ª

Procedimento

- 1 - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
- 2 - Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora pública logo que possível.

Cláusula 112ª

Indemnização devida ao trabalhador

- 1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 110ª confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos;
- 2 - A indemnização por danos patrimoniais corresponde a uma indemnização de 45 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas.

3 - No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de remuneração base.

4 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior ao dobro da quantia correspondente às remunerações vincendas.

Cláusula 113ª

Impugnação da resolução

1 - A resolução do contrato pode ser objecto de apreciação jurisdicional nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

2 - A acção tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3 - Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 da cláusula 111ª.

Cláusula 114ª

Resolução ilícita

No caso de ter sido impugnada a resolução do contrato com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 da cláusula 111ª, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar.

SECÇÃO V

Denúncia

Cláusula 115ª

Aviso prévio

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade no órgão ou serviço.

2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a entidade empregadora pública com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 - No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 116ª

Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

A declaração de cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7º dia seguinte à data em que chega ao poder da entidade empregadora pública.

Cláusula 117ª

Cessação do acordo de revogação e prazos procedimentais

No processo tendo em vista o despedimento por facto imputável ao trabalhador, observar-se-ão os seguintes prazos:

- a) O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa;
- b) Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, ao sindicato que pode, no prazo de oito dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

- c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior, a entidade empregadora pública dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

CAPÍTULO XIII REGIME DISCIPLINAR

Cláusula 118ª Infracção disciplinar

- 1 - Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este ACCG.
- 2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora pública, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
- 3 - É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador que actue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito.

Cláusula 119ª Exercício da acção disciplinar

- 1 - Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, sob pena de nulidade.
- 2 - A aplicação da sanção terá lugar 60 dias subsequentes à decisão, prescrevendo se não for feita dentro deste prazo.
- 3 - A infracção disciplinar prescreve no prazo de seis meses, a partir da data em que a falta foi cometida, ou logo que cesse o contrato de trabalho.
- 4 - O trabalhador pode sempre impugnar judicialmente qualquer sanção que lhe tenha sido aplicada.
- 5 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora pública, em caso de infracção punível com pena de suspensão ou superior, suspender o trabalhador desde que, em resolução escrita, fundamentada e comunicada ao trabalhador e ao sindicato, demonstre que a presença do trabalhador se mostra inconveniente para a elaboração do processo disciplinar, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da remuneração.

Cláusula 120ª Processo disciplinar

- 1 - O processo disciplinar será sempre reduzido a escrito, sob pena de nulidade no caso de incumprimento de uma ou várias dessas normas.
- 2 - O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar que será sempre, sob pena de nulidade, reduzido escrito.
- 3 - A Nota de Culpa deve conter a d, datas e locais em que tiveram lugar escrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador com a indicação das disposições legais ou convencionais violadas, devendo a mesma ser remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente na presença de testemunhas ou contra recibo ao trabalhador
- 4 - Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:
 - a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACCG e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de Nota de Culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;
 - b) Na comunicação que acompanha a Nota de Culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que a entidade empregadora pública pretende aplicar-lhe a sanção de

- despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Cópias da Nota de culpa e da comunicação referida na alínea anterior deverão na mesma altura ser remetida ao sindicato;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 22 dias úteis a contar da recepção da Nota de Culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de dez, no total, e de três por cada facto descrito na Nota de Culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo instrutor quando não pertençam ao quadro da entidade empregadora pública.
- f) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos factos considerados provados.

4 - A falta das formalidades referidas nas alíneas a) a e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção, não podendo o processo ser reaberto para correcção dos vícios de natureza formal.

Cláusula 121ª **Sanções abusivas**

- 1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto do trabalhador:
- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias.
- 2 - Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do nº anterior, ou até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço.

CAPÍTULO XIV **BENEFÍCIOS SOCIAIS**

Cláusula 122ª

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

- 1 – Sempre que o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito a um complemento de subsídio de doença de valor igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio, pago pela entidade empregadora pública.
- 2 – A entidade empregadora pública obriga-se a actualizar sempre a remuneração do trabalhador de acordo com os aumentos verificados. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.
- 3 – A entidade empregadora pública fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime que lhe for aplicável.

Cláusula 123ª

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

- 1 - Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade empregadora pública, esta atribuirá aos trabalhadores acidentados trabalho compatível com o seu estado, em conformidade com o parecer do médico que o assiste, do médico do trabalho ou da junta médica, dispensando-

o do serviço para comparecer às consultas e tratamento que tenha de efectuar durante o seu horário de trabalho.

2 – O trabalho compatível inclui a atribuição de tarefas e a duração do horário de trabalho adequados ao estado de saúde do trabalhador.

3 – Quando se verifique incapacidade permanente que impossibilite o trabalhador de exercer plenamente as suas anteriores funções ou quando destas possa resultar o agravamento do seu estado de saúde, este tem direito a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, a reclassificação ou reconversão profissional e a trabalho a tempo parcial.

4 - Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a entidade empregadora pública pagará a respectiva diferença.

5 - No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a entidade empregadora pública pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

6 - A remuneração referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na entidade empregadora pública, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

Cláusula 124ª

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes ou com doença crónica

Sem prejuízo do disposto na alínea e) do nº4 do art. 23º do D.L. nº 89/2009, o trabalhador terá direito, por filho considerado deficiente ou com doença crónica, a um subsídio complementar mensal correspondente a 35% da remuneração (R) definida no nº1 do art. 22º do D.L. Nº 89º/2009.

Cláusula 125ª

Acção social complementar

As entidades empregadoras públicas comprometem-se a estimular o associativismo, financiando e apoiando a existência de serviços que promovam acção social complementar, cultural e desportiva para os trabalhadores, devendo o regime específico destes ser acordado em sede de ACEEP.

CAPÍTULO XIV DISPOSIÇÕES FINAIS TRANSITÓRIAS

Cláusula 126ª

Comissão paritária

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta no máximo por três membros de cada parte, com competência para interpretar e integrar as disposições deste ACCG.

2 - As partes outorgantes podem-se fazer acompanhar no máximo por dois assessores.

3 - Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, no prazo de trinta dias após a publicação deste Acordo a identificação dos seus representantes.

4 - As deliberações são tomadas por e enviadas à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

6 - As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela entidade empregadora pública.

Cláusula 127ª

Articulação entre acordos colectivos de trabalho

Para além das disposições constantes neste ACCG, podem ainda ser negociadas por Acordo Colectivo de Entidade Empregadora Pública (ACEEP), sempre que estabeleçam condições mais favoráveis para os trabalhadores as seguintes matérias:

- a) categorias profissionais e definição de funções;
- b) alteração da posição remuneratória;
- c) introdução e valores de suplementos remuneratórios;
- d) organização do tempo de trabalho, com excepção da adaptabilidade que apenas poderá ser negociada no âmbito do ACCG;
- e) sistemas de avaliação de desempenho;
- f) actividade sindical;
- h) regime de formação profissional;
- i) regime de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- j) regime do trabalhador estudante.

Cláusula 128ª

Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste Acordo só poderá ser afastado por contrato em funções públicas desde que neste se consagrem disposições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 129ª

Manual de acolhimento

A entidade empregadora pública obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no acto de admissão, cópia deste ACCG e o Manual de Acolhimento referido na alínea p) do nº1 da cláusula 19ª.

Cláusula 130ª

Negociação de matéria anexa ao ACCG

1 – Para além das disposições constantes deste ACCG, bem como de outros prazos nele mencionados, são ainda objecto de negociação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor deste, as seguintes matérias, pela seguinte ordem de prioridade:

- a) Anexo de Carreiras, Categorias e Conteúdos Funcionais;
- b) Anexo de Parentalidade;
- c) Anexo da Formação Profissional;
- d) Anexo do trabalhador-estudante.

2 – A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 30 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3 – As matérias previstas nesta cláusula, depois de negociadas, acordadas e publicadas entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste ACCG.

Cláusula 131ª

Disposições transitórias

1 - A transição para as novas carreiras e categorias obedece aos princípios da confiança, da igualdade de tratamento, da justiça, da imparcialidade, pelo que os trabalhadores no exercício de funções da mesma natureza, qualidade e quantidade, são reclassificados em idêntica carreira e categoria.

2 - A transição respeita o tempo de serviço prestado nas respectivas categorias/carreiras, bem como o grau de responsabilidade, complexidade e técnica das funções desempenhadas.

ANEXO I
Definição de funções
Remissão

O conteúdo funcional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACCG, bem como a correspondente alteração do disposto no Anexo II deste, será negociado no prazo de 6 meses a contar da data da entrada em vigor do presente Acordo, tendo como referência, até à conclusão das negociações o disposto nos conteúdos funcionais das carreiras e categorias existentes à data de 31 de Dezembro de 2008 e, na falta ou insuficiência destas, no perfil profissional do Catálogo Nacional de Qualificações e na Classificação Nacional de Profissões.

ANEXO II

Condições específicas

Com o objectivo de uma melhor adequação à especificidade das respectivas entidades, as categorias e respectivas funções que se apresentam seguidamente poderão ser negociadas a nível de Acordo Colectivo de Entidade Empregadora Pública (ACEEP).

Técnico Superior

1 - Sem prejuízo do disposto no número 2, constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes à carreira de técnico superior, a titularidade de licenciatura ou grau superior a esta.

2 - Até 31 de Dezembro de 2012 poderão ser admitidos para esta carreira os titulares de curso superior que não confira grau de licenciatura.

Carreira

Sem prejuízo da sua discriminação, pelas diversas áreas funcionais, respeitantes às profissões dos trabalhadores, a carreira de técnico superior desenvolve-se por uma única categoria de “técnico superior”.

Assistente Técnico

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes à carreira de Assistente Técnico a titularidade do 12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.

Carreira

1 - Sem prejuízo da sua discriminação, pelas diversas áreas funcionais, respeitantes às profissões dos trabalhadores, a carreira de assistente técnico desenvolve-se pelas categorias de “coordenador técnico”, e “assistente técnico”.

2 - Constitui requisito para a previsão de trabalhadores com a categoria de “coordenador técnico” a existência de unidades orgânicas flexíveis com o nível de secção ou necessidade de coordenar, pelo menos, 10 trabalhadores com a categoria de “assistente técnico”.

3 - Não sendo possível observar as condições de densidade previstas no número anterior, os trabalhadores poderão ser integrados nesta categoria sempre que exerçam funções correspondentes às de “coordenador técnico”.

4 - Constitui requisito da promoção a “coordenador técnico” a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de “assistente técnico”.

Assistente Operacional

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes à carreira de Assistente operacional a titularidade de escolaridade mínima obrigatória.

Carreira

1 - Sem prejuízo da sua discriminação, pelas diversas áreas funcionais, respeitantes às profissões dos trabalhadores, a carreira de assistente operacional desenvolve-se pelas categorias de “Encarregado geral operacional”, “Encarregado operacional” e “Assistente operacional”.

2 - Constitui requisito para a previsão de trabalhadores com a categoria de “Encarregado geral operacional” a necessidade de coordenar, pelo menos, 3 “Encarregados operacionais”.

-
- 3 - Constitui requisito para a previsão de trabalhadores com a categoria de “Encarregado operacional” a necessidade de coordenar, pelo menos, 10 “Assistentes operacionais”
 - 4 - Não sendo possível observar as condições de densidade previstas nos números anteriores, os trabalhadores poderão ser integrados nestas categorias sempre que exerçam funções correspondentes às de “encarregado geral operacional” ou “encarregado geral”.
 - 5 - Constitui requisito da promoção a “Encarregado geral operacional” a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de “Encarregado operacional”.
 - 6 - Constitui requisito da promoção a “Encarregado operacional” a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de “Assistente Operacional”.

ANEXO III

Enquadramento das categorias em níveis de remuneração

1 – Até entrada em vigor do Regulamento de Carreiras, Categorias e Conteúdos Funcionais previsto no Anexo I, a integração dos trabalhadores, já admitidos ou a contratar ao abrigo do presente ACCG, no regime de carreiras estabelecido pela Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, far-se-á por remissão às carreiras e categorias existentes à data de 31 de Dezembro de 2008, sendo a descrição de funções aquela em vigor à mesma data para a respectiva carreira ou categoria.

2 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a integração dos trabalhadores a contratar ao abrigo do presente ACCG, na Tabela Remuneratória Única far-se-á para o nível correspondente ao escalão de entrada na respectiva carreira e categoria à data de 31 de Dezembro de 2008, até entrada em vigor do Regulamento de Carreiras, Categorias e Conteúdos Funcionais previsto no Anexo I.

3 – Com a entrada em vigor do presente ACCG, os trabalhadores são reposicionados no nível remuneratório seguinte àquele que detêm, não podendo a diferença de montante resultante de tal alteração, ser inferior a 50€.