PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 45/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE

Preâmbulo

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade ao Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (CSTAF) para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP. Atendendo às especificidades dos serviços do CSTAF na administração judicial e disciplina dos magistrados da jurisdição administrativa e fiscal, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Nos termos da LTFP, e considerando a especificidade das funções de apoio à jurisdição administrativa e fiscal, bem como a necessidade de conciliar eficiência organizacional com condições modernas de trabalho, é celebrado o presente ACEP entre:

– O Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (CSTAF), enquanto entidade empregadora pública, representada pelo seu Presidente, Juiz Conselheiro, Jorge Miguel Aragão Seia e pela sua Juíza-Secretária, Desembargadora Eliana de Almeida Pinto;

E

- O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos (STE), enquanto organização sindical subscritora, representada pela Presidente da Direção, Rosa da Silva Fernandes e Sousa e pelo Vice-Presidente da Direção, José Carlos Fragoso.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- Serão abrangidos pelo presente ACEP todos os trabalhadores das carreiras gerais - Técnico Superior e Assistente Técnico - do mapa de pessoal do CSTAF que estejam afetos à Secretaria, aqui se incluindo a Direção de Serviços de Administração-Geral, ao Gabinete de Apoio ao Presidente e Juiz-Secretário, ao Núcleo de Acompanhamento à Gestão dos Tribunais, à JAF-TV e ao Núcleo de Auditoria Interna, Risco e Cibersegurança.

2- A sua duração inicial é de 3 anos, finda a qual se renovará automaticamente por períodos de 5 anos.

3- Caso se verifique a intenção de proceder à alteração do presente ACEP, tal poderá ocorrer após o término da sua duração inicial, mediante iniciativa de qualquer das partes, com pré-aviso de 60 dias.

4- A não renovação automática do presente acordo, no termo do período de vigência de 5 anos, deverá igualmente ser comunicada mediante pré-aviso, com a antecedência mínima de 60 dias.

5- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

6- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 3 5 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Entrada em Vigor

O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

2- Compete ao CSTAF estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, mediante regulamento interno da organização dos tempos de trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula, se pelo CSTAF ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

4- O CSTAF está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;

b) Jornada Contínua;

c) Horário Flexível;

d) Isenção de Horário, e

e) Teletrabalho, permanente ou híbrido.

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho.

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante.

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Horário flexível

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

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

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, pelo que não podem ser violadas as seguintes plataformas fixas quanto às horas de entrada e saída do serviço:

i) Período da manhã (10.30 horas - 12.30 horas);

ii) Período da tarde (14.30 horas - 16.30 horas).

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

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

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

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, até ao limite de 7 horas, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, permitindo, no caso do excesso, a dispensa de até duas plataformas fixas.

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

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

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

Cláusula 9.ª

Isenção de horário

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

2- Os trabalhadores do Núcleo de Auditoria Interna, Risco e Cibersegurança, do Secretariado Executivo no Gabinete de Apoio ao Presidente e Juiz-Secretário do CSTAF, do Canal JAF – TV e da Equipa de Tecnologias da Informação e Comunicação exercem funções em regime de isenção de horário.

3- O regime não prejudica direitos de descanso, nem deveres funcionais e pode ser acumulado com o regime de teletrabalho.

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

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

6- Os trabalhadores, no máximo de dois, que fizerem secretariado executivo no Gabinete de Apoio ao Presidente e Juiz-Secretário do CSTAF, nos termos do artigo 118.º, n.º 1, alínea b), e n.º 4, da LTFP, poderão ter um alargamento da prestação laboral, no máximo de duas horas por dia, duas vezes por semana, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF;

7- Os trabalhadores do Canal JAF – TV, nos termos do artigo 118.º, n.º 1, alínea b), e n.º 4, da LTFP, poderão ter um alargamento da prestação laboral, no máximo de duas horas por dia, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF.

8- Os trabalhadores da Equipa de Informática do CSTAF, nos termos do artigo 118.º, n.º 1, alínea b), e n.º 4, da LTFP, poderão ter um alargamento da prestação laboral, no máximo de duas horas por dia, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF, sob proposta do Coordenador da Equipa TIC;

9- O trabalho prestado no âmbito do alargamento da prestação laboral, ou/e em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 10.ª

Trabalho suplementar

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

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

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

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

a) Trabalhador deficiente;

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

c) Trabalhador com doença crónica;

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

5- Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, e a solicitação deste, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

6- O trabalho suplementar efetuado ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 120.º da LTFP fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 150 horas por ano.

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

Cláusula 11.ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar pode ser aumentado até ao limite de 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a identificar a necessidade da realização de trabalho suplementar e a validar o registo de horas por trabalho suplementar efetuado pelo trabalhador, após a sua prestação.

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

Cláusula 12.ª

Teletrabalho

1- O teletrabalho é uma modalidade de prestação de trabalho realizada com subordinação jurídica do trabalhador, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho pode assumir as seguintes modalidades:

a) Teletrabalho em permanência, que consiste no exercício de funções em teletrabalho cinco dias por semana;

b) Teletrabalho em alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, permitindo o exercício de funções em teletrabalho até dois dias por semana, desde que sejam assegurados, no mínimo, três dias de trabalho presencial. Excecionam-se as situações em que, por necessidade de serviço, seja exigida a presença física do trabalhador, a definir em articulação com o respetivo superior hierárquico.

c) Teletrabalho em semi-permanência com períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, que consiste no exercício de funções em teletrabalho, quase em permanência, mas com trabalho presencial por mês de pelo menos dois dias.

3- O regime de teletrabalho apenas é aplicável se o conteúdo funcional que caracteriza o posto de trabalho for compatível com o desempenho da atividade à distância pelo trabalhador e se existirem recursos e meios tecnológicos para o efeito.

4- Consideram-se atividades compatíveis com o regime de teletrabalho, as que sejam executadas com autonomia, designadamente a elaboração de estudos, pareceres, relatórios, informações, assim como outras atividades ou tarefas que possam ser executadas remotamente.

5- Exercerão a atividade em regime de teletrabalho, os trabalhadores:

a) Do Núcleo de Auditoria Interna, Risco e Cibersegurança – teletrabalho em regime de semi-permanência, com presenças obrigatórias na sede do CSTAF, em Lisboa, uma vez a cada 15 dias, em dias a acordar com o Juiz-Secretário do CSTAF, sem prejuízo das deslocações à sede do CSTAF sempre que o plano anual de auditorias ou as auditorias reativas ordenadas o exijam, bem como sempre que o Presidente ou o Juiz-Secretário o determinem;

b) Do Gabinete de Apoio ao Presidente e ao Juiz-Secretário do CSTAF, até duas vezes por semana, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF;

c) Do Serviço de Protocolo e Relações Internacionais do CSTAF, até duas vezes por semana, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF;

d) Do Núcleo de Acompanhamento da Gestão dos Tribunais, até duas vezes por semana, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF;

e) Do Canal JAF-TV, uma vez por semana, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF;

f) Da Secretaria do CSTAF, nos termos seguintes:

i) Secção de recrutamento, mobilidades, movimentos judiciais e recursos humanos (SRMMJRH), até duas vezes por semana, dependendo das carreiras, a negociar com o dirigente da Direção de Serviços de Administração Geral;

ii) Secção de gestão financeira, orçamental, património e fundos europeus (SGFOPFE), até duas vezes por semana, dependendo das carreiras, a negociar com o dirigente da Direção de Serviços de Administração Geral;

iii) Equipa de Tecnologias da Informação e Comunicação, até três dias por semana, dependendo das carreiras, a negociar com o coordenador da Equipa TIC.

6- Atendendo à necessidade de desempenho de funções em regime presencial na sede do CSTAF, nos termos determinados, os trabalhadores beneficiarão da atribuição mensal dos títulos de transporte necessários às respetivas deslocações, não sendo devida qualquer outra compensação ao abrigo da Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro.

Artigo 13.º

Monitorização do desempenho em teletrabalho

A avaliação do trabalhador em regime de teletrabalho é feita através de objetivos de produtividade, definidos e monitorizados pelo superior hierárquico, em conformidade com os objetivos contratualizados no âmbito do SIADAP — Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

Cláusula 14.ª

Dia do aniversário

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, sem possibilidade de transferência para outro dia, caso ocorra em fim de semana ou feriado.

2- Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

Cláusula 15.ª

Férias

1- Ao período normal de férias estabelecido pela lei, acrescem até 3 dias úteis, tendo por referência a última avaliação de desempenho atribuída.

2- Para efeitos do número anterior serão consideradas as seguintes menções:

a) Excelente ou Muito Bom – 3 dias;

b) Bom – 2 dias;

c) Regular – 1 dia.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, os seguintes dias, a determinar consoante a idade do trabalhador a 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, após completar 39 anos de idade e desde que detenha menção positiva obtida na última avaliação de desempenho atribuída:

a) 1 dia até completar 49 anos de idade;

b) 2 dias até completar 59 anos de idade;

c) 3 dias a partir de 60 anos de idade.

CAPÍTULO III

Segurança, Higiene e Saúde no trabalho

Cláusula 16.ª

Gabinete de SHS no trabalho

1- O CSTAF obriga-se a constituir, até final de 2027, na Secretaria um Gabinete de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho, visando a prevenção de acidentes e doenças profissionais, bem como a valorização e dignificação do trabalho.

2- O CSTAF obriga-se a prevenir riscos para a segurança e saúde, bem como a adotar as medidas de proteção e de prevenção relativas quer ao posto de trabalho, como às particularidades de cada uma das carreiras da Administração Pública constantes no seu mapa de pessoal.

3- Anualmente o CSTAF obriga-se a criar um programa anual de prevenção de riscos, estabelecendo objetivos, metas e responsáveis com estabelecimento de periodicidades, designadamente assegurando, em especial, a:

a) Realização de exames periódicos de saúde aos trabalhadores;

b) Apoio psicossocial, promovendo a saúde mental, oferecendo apoio e combatendo riscos psicossociais.

CAPÍTULO IV

Cláusula 17.ª

Disposições Finais

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste ACEP.

2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte e é presidida pelo Juiz-Secretário do CSTAF.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 60 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 30 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

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

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

8- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do CSTAF.

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

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por email.

Lisboa, 7 de julho de 2026.

Pelo Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais:

Jorge Miguel Aragão Seia, presidente, juiz conselheiro.
Eliana de Almeida Pinto, juíza-secretária, desembargadora.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos:

Rosa da Silva Fernandes e Sousa, presidente da direção.
José Carlos Fragoso, vice-presidente da direção.

Depositado em 3 de agosto de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 52/2026, a fl. 107 do livro n.º 3.