

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 16/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia da Barrosa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 17/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alcáçovas e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 20

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

- Safina - Sociedade Industrial de Alcatifas, Unipessoal L.^{da} - Autorização de laboração contínua .. 36
- Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Autorização de laboração contínua 38

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria n.º 384/2025/1, de 11 de novembro, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Aviso - Citação de contrainteressados 40

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras 41
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros - Alteração salarial e outras 44
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras 54
- Acordo de empresa entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras 64

- Acordo de empresa entre a Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra 67

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato Nacional de Oficiais de Polícia - SNOP - Alteração 72

II – DIREÇÃO:

- Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP - Eleição 83
- Federação Europeia de Sindicatos de Inspectores da Educação - FESIE - Eleição 84

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Eleição 85

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Brisa O&M, SA - Alteração 86

II – ELEIÇÕES:

- Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA - Eleição 99
- Universidade do Minho - Eleição 100

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Benteler - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da} - Convocatória 101
- Freguesia de Massamá e Monte Abraão - Convocatória 102
- RELPROD, Unipessoal L.^{da} - Convocatória 103

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Stolt Sea Farm (Portugal) - Piscicultura, SA - Eleição 104

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 16/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia da Barrosa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Autarquias Locais para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Barrosa, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como, os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 4 (quatro) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 3/2022 publicado no *Diário da República*, n.º 13, 2.ª série de 19 de janeiro de 2022, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou par-

cial, as matérias objecto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos termos a definir em Regulamento de horário de trabalho.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

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

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

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

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- O horário de trabalho nas suas modalidades é fixado pelo empregador público precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP.

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

3- A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respectivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais de um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

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 efectivo.

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

4- A jornada contínua é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%
- h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente, nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.
- j) Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

2- A adopção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

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 dez (10) horas de trabalho;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e demais direitos relativos a trabalho suplementar prestado.

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior.

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

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

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

6- Os trabalhadores terão um acréscimo de um dia de férias, em função da idade, atribuídos da seguinte forma:

- acréscimo de 1 dia de férias a partir dos 39 anos de idade
- acréscimo de 2 dias de férias a partir dos 49 anos de idade
- acréscimo de 3 dias de férias a partir dos 59 anos de idade

7- A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

Cláusula 16.^a

Dispensas e tolerâncias

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

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

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

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

3- O dirigente ou, na sua ausência quem para o substitua, pode conceder e autorizar tolerância de tempo mensal, aos trabalhadores, com duração até 3,5 horas, para a satisfação de necessidades pessoais inadiáveis, mediante pedido apresentado pelo trabalhador e justificação aceite pelo respetivo dirigente.

4- Na modalidade de jornada contínua a duração máxima de dispensa é correspondente a metade da duração do período de trabalho.

5- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça.

6- As ausências resultantes da utilização da tolerância e da dispensa são consideradas, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

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

8- Aos trabalhadores é concedida pelo Empregador Público, a tolerância de ponto na Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 17.^a

Feriado municipal

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 18.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente Capítulo tem por objectivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem actividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

3- Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua actividade, manual e/ou intelectual, ao

Município/Freguesia, sob sua direcção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

Empregador Público (EP): pode apresentar-se sob a forma de:

- a) Município ou Freguesia;
- b) Serviços municipalizados.

Representante dos Trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo ou Factor de Risco: propriedade de uma instalação, actividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interacção do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projecto e em todas as fases de actividade da entidade empregadora pública, com o objectivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de acção a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objectivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

4 – Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281º a 284º do Código do Trabalho e Lei 102/2009, de 10 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei 42/2012, de 28 de Agosto, Lei 3/2014, de 28 de Janeiro, Decreto-Lei 88/2015, de 28 de Maio e Lei 146/2015, de 9 de Setembro, por força da remissão do artigo 15º n.º 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19.^a

Deveres do Empregador Público

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

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adoptada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;
 - ii) Integrar no conjunto das actividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
 - iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes do trabalho;
 - v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as actividades desenvolvidas pelo EP;
 - vi) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito ao suplemento de penosidade e insalubridade;

2- Para efeito do número anterior, são abrangidas as funções legalmente previstas, sem prejuízo outras que com elas tenham conexão.

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

Cláusula 21.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

Cláusula 22.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar activamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

Cláusula 23.^a**Direito de informação**

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

- a) Riscos profissionais, medidas de protecção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adopção de nova tecnologia
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 24.^a**Direito de formação**

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

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

3- O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

Cláusula 25.^a

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 26.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 27.^a

Processo eleitoral

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

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do acto eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do acto eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do acto eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efectivos quer os eleitos como suplentes.

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

Cláusula 28.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de sete (7) horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação colectiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

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

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

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

Cláusula 29.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das actividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de protecção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

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

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respectivas respostas e

propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 30.^a

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 23^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 24^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspectivas, designadamente das que estão afectas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efectuadas.

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

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

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

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

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos da lei.

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 31.^a

Objectivos

A acção dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objectivos:

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

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

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

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 26^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.^a

Competências

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

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

a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;

- b) Emitir pareceres técnicos sobre projectos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- e) Planificar, de forma integrada, as actividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de actividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
- i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de protecção colectiva e individual e coordenar as medidas a adoptar, em caso de perigo grave e iminente;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correcta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de protecção individual;
- l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas correctivas para evitar novas ocorrências;
- n) Recolher, organizar, analisar e manter actualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) Coordenar as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 33.^a

Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
 - b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
 - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se reflectir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.
- 5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 34.^a

Ficha clínica

- 1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.
- 2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.
- 3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médi-

co do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspectiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 35.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 36.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 37.^a

Equipamentos de protecção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Protecção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correcta utilização dos respectivos EPI;

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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

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

Cláusula 39.^a

Locais para refeição

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 40.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 41.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoactivas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 42.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 43.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 44.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 45.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Barrosa, 24 de Fevereiro de 2026.

Pela Junta de Freguesia de Barrosa:

Ex.^{mo} Sr. *Nelson José Pedro Lúcio*, na qualidade de presidente da junta de freguesia.

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

Ex.^{mo} Sr. *António Paulo Ramos Reis*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e a Ex.^{ma} Sr.^a *Carmen Dolores Guerra Melro*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 13 de março de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 19/2026 a fl. 102 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 17/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alcáçovas e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Alcáçovas, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 10 (dez) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 059/2019 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 76, de 17 de abril de 2019 e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

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

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 23.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 24.^a**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi)* Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f)* Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 21 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a**Objetivos**

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

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

Cláusula 36.^a**Competências**

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a**Medicina do trabalho**

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Alcáçovas, 12 de março de 2026.

Pela Freguesia de Alcáçovas:

Sr.^a *Maria João Bonito de Carvalho*, na qualidade de presidente da Freguesia de Alcáçovas.

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

Sr. *Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Sr. *José Manuel Batista Leitão*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 20 de março de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 20/2026, a fl. 102 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Safina - Sociedade Industrial de Alcatifas, Unipessoal L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa Safina - Sociedade Industrial de Alcatifas Unipessoal L.^{da}, com o NIPC 500 238 189 e sede no Lugar da Igreja n.º 65, 3885-320 Cortegaça, Ovar, Aveiro, prosseguindo a atividade económica principal de Indústria de tapeçarias e alcatifas diversas, incluindo relva artificial (CAE 13930), requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º, número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial, sito no lugar da sede.

De acordo com a informação vertida no requerimento, a atividade que a requerente prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação. É ainda aplicável o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, na sua atual redação, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2025 e Portaria de Extensão n.º 255/2024/1, publicada no *Diário da República*, n.º 198/2024, série I, de 11 de outubro de 2024.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica, operacional e técnica, tendo sido, recentemente, integrada num grupo de empresas multinacional, denominado Grupo Tencate, com sede nos Países Baixos, que se dedica à produção e comercialização de relva artificial, sendo um dos líderes mundiais nessa área de atividade

Em consequência da referida integração, as encomendas para produção de relva sintética colocadas à Requerente aumentaram de forma exponencial, não se mostrando possível dar resposta a esse aumento de encomendas sem uma ampliação substancial do período de laboração da secção de látex e teares do estabelecimento industrial da requerente sito em Cortegaça.

O funcionamento em contínuo dos equipamentos da secção de látex e teares, incluindo sábados e domingos, permitirá ainda evitar o tempo de utilização do equipamento gasto com a preparação (*setup*) do mesmo, a eliminação do desperdício de matéria-prima causado por essa mesma preparação e o aumento da eficiência energética na utilização desses equipamentos, reduzindo a energia necessária para o seu arranque.

Considerando os fundamentos invocados, a empresa requereu a autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial identificado supra, e, na sua ótica, a implementação do regime de laboração contínua constitui a solução para as necessidades da empresa.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- No que concerne à solicitação do parecer das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores a empresa informou que não existe comissão de trabalhadores nem comissão sindical/intersindical nem delegados sindicais na empresa;
- 3- Foi junto Título de Exploração Industrial n.º 125-A/2013, emitido de 21 de março de 2013, pela Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e do Emprego;
- 4- No que respeita à duração do trabalho, o projeto de horário de trabalho a aplicar cumpre as disposições legais sobre descanso diário, limites do período normal de trabalho e descanso semana;
- 5- Foram apresentadas as declarações de concordância dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua, tendo a requerente informado que irá igualmente solicitar a concordância dos trabalhadores que vierem a ser admitidos para trabalharem nesse mesmo regime, em especial, para os trabalhadores que serão admitidos para exercer a sua atividade no 3.º, 4.º e 5.º turnos;
- 6- Foram juntas declarações que comprovam que a requerente tem a situação regularizada perante a autoridade tributária e a Segurança Social;
- 7- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 151, e, enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, Adriano Rafael Moreira, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148:

É autorizada a empresa Safina - Sociedade Industrial de Alcatifas Unipessoal L.^{da}, com o NIPC 500 238 189, a laborar continuamente no estabelecimento industrial, sito no local da sede, por um período de cinco anos.

23 de março de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

2 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa acima identificada Fima Olá - Produtos Alimentares SA, com o NIF 500 116 270 e sede sita no Largo Monterroio Mascarenhas, 1, 1099-081 Lisboa, prosseguindo a atividade económica principal de fabricação de gelados e sorvetes (CAE 10520), requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º, número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente na área produtiva de «mixes» no estabelecimento industrial situado em Marinhas de Dom Pedro, 2690-361 Santa Iria da Azoia.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica, operacional e técnica, invocando que prevê um aumento do volume de produção para a unidade fabril de gelados da «Olá», de cerca de 34 milhões de litros de gelados, o que corresponde a um aumento de cerca de 38 %, em comparação com 2024. A área produtiva de «mixes» integra o setor de produção de gelados, que alimenta todas as linhas de produção da fábrica de gelados, cuja capacidade de produção depende de duas variáveis que se conjugam: o tempo de laboração e a complexidade dos produtos a produzir. Este acréscimo de produção não poderá ser assegurado apenas com o regime de três turnos rotativos nessa área de produção, pelo que será necessário laborar continuamente todos os dias da semana, incluindo aos fins de semana.

Por outro lado, atendendo à capacidade produtiva na área de «mixes», às dificuldades produtivas resultantes do aumento de produção inerentes ao fabrico de produtos alergénicos (que implica necessidades extra de limpeza para evitar potenciais contaminações cruzadas), e à necessidade de conseguir atingir em 2025 um volume de produção substancialmente superior ao ano anterior, a requerente entende ser fundamental o aumento do período de laboração, de forma a incluir os fins de semana e feriados.

Além do aumento do período de laboração que abrangerá os trabalhadores da área produtiva de «mixes», é também imprescindível afetar um conjunto de trabalhadores no setor da manutenção, alocados à fábrica de gelados, ao regime de laboração contínua para garantir o bom funcionamento de todos os equipamentos utilizados no processo. Neste contexto, entende que o aludido desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

De acordo com a informação vertida no requerimento e relatório do serviço desconcentrado, a atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, bem como ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, por via da Portaria n.º 231/2022, de 6 de setembro.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Foi apresentado parecer da comissão de trabalhadores, no entanto, os argumentos apresentados foram refutados pela requerente, demonstrando o cumprimento da legislação laboral;
- 3- Declaração de concordância dos trabalhadores pelo regime de laboração contínua relativamente aos trabalhadores a abranger por este regime, através de contratos de trabalho e adendas aos respetivos contratos celebrados;
- 4- Foi apresentada certidão do IAPMEI n.º 1211/2020-1, de 19 de março de 2020, que confere à requerente o título de exploração para o exercício da atividade económica de fabricação de gelados e sorvetes (CAE 10520) e fabricação de caldos, sopas e sobremesas (CAE 10892), naquele estabelecimento industrial;
- 5- Projeto de horário de trabalho a implementar, e respetivo teor;
- 6- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competên-

cias delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, João Rui da Silva Gomes Ferreira, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 151, e enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, Adriano Rafael Moreira, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148:

É autorizada a empresa Fima Olá - Produtos Alimentares SA, com o NIF 500 116 270 a laborar continuamente na área produtiva de «mixes» no estabelecimento industrial situado em Marinhas de Dom Pedro, 2690-361 Santa Iria da Azoia, pelo período compreendido entre 20 de janeiro e 30 de agosto de 2025.

23 de março de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

10 de setembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria n.º 384/2025/1, de 11 de novembro, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Aviso - Citação de contrainteresados

A Portaria n.º 384/2025/1, de 11 de novembro, publicada no *Diário da República*, n.º 218/2025, série I, de 11 de novembro, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2025, determina a extensão, no território do Continente, do contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e suas alterações, respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024, a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, inseridas no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional definido na convenção coletiva.

Em cumprimento do despacho de 19 de março de 2026 da Meritíssima Juíza do Tribunal Administrativo e Fiscal de Sintra, Unidade Orgânica 3, Processo n.º 94207/25.0BELSB, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, procede-se, nos termos do artigo 81.º, número 3, do CPTA, aplicável por remissão do artigo 130.º, número 4, do mesmo Código, à publicação de anúncio da propositura de providência cautelar de suspensão da eficácia da Portaria n.º 384/2025/1, de 11 de novembro, pela ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular, relativamente a todas as suas associadas.

30 de março de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos)
- Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, com publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCTCláusula 1.^a**Designação das entidades celebrantes**

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, bem como pelas associações sindicais por esta representada e outorgantes do CCT.

Cláusula 2.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

- 1- (...)
- 2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.
- (...)

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 84.^a**Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT**

1- Mantém-se em vigor o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de maio de 2024, em tudo o que não foi acordado alterar na presente revisão.

2- (...)

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 637,00 €
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 398,00 €
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	1 255,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 219,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 116,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	1 020,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	995,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	988,00 €

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Rececionista	978,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	968,00 €
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	958,00 €
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	948,00 €
XIII	Praticante	920,00 €

Adicionalmente, aplica-se um aumento de 3,5 % à retribuição base dos trabalhadores que auferam remuneração superior à prevista na tabela salarial para o respetivo grupo.

2- Cláusulas de expressão pecuniária (em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026):

Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 16,97 €;

Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 73,44 €;

Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 9,00 €;

Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 10,20 €;

Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 48,69 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 18 de fevereiro de 2026.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Catarina dos Reis Barreiros, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Depositado a 25 de março de 2026, a fl. 130 do livro n.º 13, com o n.º 51/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros - Alteração salarial e outras

A Transportes Aéreos Portugueses, SA, o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA), o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (SINTAC), o Sindicato dos Quadros de Aviação Comercial (SQAC), o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal (STTAMP), o Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação (STAMA), e o Sindicato da Indústria Aeronáutica (SIA), na qualidade de partes outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, parcialmente revisto pela primeira revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2025 (doravante designado AE), acordaram, a 13 de fevereiro de 2026, no contexto de negociações diretas, na segunda revisão parcial do citado AE:

Artigo 1.º

- 1- As partes acordam numa segunda revisão parcial ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, nos termos do presente acordo.
- 2- Manter-se-ão em vigor todas as demais regras do AE, com exceção das que expressamente sejam abrangidas pelas revisões parciais.
- 3- O AE abrange, para além da empresa, cerca de 415 trabalhadores.
- 4- A presente revisão parcial ao AE produz efeitos a 1 de janeiro de 2026.

Artigo 2.º

- Nos termos do presente acordo são alterados e aditados números às seguintes cláusulas do AE:
- Cláusula 19.ª do AE: Alterados os números 1, 2, 7 a 11 e aditados os números 12, 13, 14 e 15;
 - Cláusula 6.ª do anexo A (Quadro superior): Alterados a epígrafe e os números 1 e 2;
 - Cláusula 9.ª do anexo B (Técnico comercial): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
 - Cláusula 9.ª do anexo C (Controlador planeador de escalas de tripulante): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
 - Cláusula 9.ª do anexo D (Oficial de operações de voo): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
 - Cláusula 9.ª do anexo E (Técnico de organização e administração): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
 - Cláusula 11.ª do anexo F (Técnico de manutenção de aeronaves): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
 - Cláusula 9.ª do anexo G (Técnico de máquinas-ferramentas de precisão): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
 - Cláusulas do anexo H (Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico):
 - Cláusula 2.ª: Alterados os números 1 e 2 e aditado o número 3;
 - Cláusula 3.ª: Alterados os números 2, 3, 4 e 6;
 - Cláusula 4.ª: Alterados os números 3 e 5;
 - Cláusula 9.ª: Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4; e
 - Alterada a tabela salarial TRTMA.
 - Cláusula 9.ª do anexo I (Técnico de preparação, planeamento e compras): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
 - Cláusula 9.ª do anexo J (Técnico de apoio à manutenção): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
 - Cláusula 8.ª do anexo K (Analista/programador): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;

- Cláusula 8.^a do anexo L (Técnico de operações informáticas): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
- Cláusula 7.^a do anexo M (Técnico especializado): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;

Nos seguintes termos:

«Cláusula 19.^a

(Evolução nas carreiras/graus de enquadramento/requisitos mínimos)

1- A evolução na categoria profissional e a mudança de grau/nível processar-se-ão de acordo com os anexos da respetiva categoria profissional.

2- A evolução na categoria profissional prevista na presente cláusula não se verifica caso ocorra alguma das seguintes situações:

- a) *(Redação igual);*
 - b) *(Redação igual);*
 - c) *(Redação igual);*
 - d) *(Redação igual);*
 - e) *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
4- *(Redação igual.)*
5- *(Redação igual.)*
6- *(Redação igual.)*

7- Se o resultado da apreciação e avaliação para a evolução na categoria profissional for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano e desde que cumpridos novamente os requisitos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

8- A apreciação e avaliação da evolução na categoria profissional deverá ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, designadamente, em formulário próprio disponibilizado ao mesmo.

9- Quando a apreciação e avaliação da evolução na categoria profissional do trabalhador for negativa, tendo por fundamento o incumprimento de requisitos previstos no número 2 da presente cláusula, o trabalhador poderá, no prazo de 30 dias úteis, após a receção da comunicação referida no número anterior apresentar recurso, expondo de forma clara e fundamentada os motivos da sua discordância.

10- A TAP deve pronunciar-se, por escrito, no prazo máximo de 60 dias úteis, a contar da data da receção do recurso previsto no número anterior.

11- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial será sempre comunicado ao trabalhador, em reunião de *feedback*, sendo disponibilizado posteriormente para consulta, em formulário próprio, num sistema utilizado pela empresa para o efeito.

12- Caso o trabalhador discorde do resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial poderá, no prazo de 20 dias úteis, após a receção da comunicação via e-mail que permite aceder ao referido resultado, apresentar recurso, expondo de forma clara e fundamentada os motivos da sua discordância, através do sistema referido no número anterior, não sendo considerados, para este efeito, recursos rececionados por outra via.

13- Nas situações em que o recurso é fundamentado na discordância da avaliação de competências será constituído um comité de recurso, que integrará representante(s) da hierarquia (chefia direta, respetivo diretor e outro elemento da hierarquia, caso se entenda necessário), o trabalhador, representante(s) dos recursos humanos e representante(s) do sindicato.

14- A TAP deve pronunciar-se no prazo máximo de 45 dias úteis, a contar da data da receção do recurso submetido através do sistema utilizado pela empresa para o efeito.

15- *(Redação igual ao anterior número 11.)*

ANEXO A

Quadro superior

Cláusula 6.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se-á pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

ANEXO B

Técnico comercial

Cláusula 9.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO C

Controlador planeador de escalas de tripulante

Cláusula 9.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO D

Oficial de operações de voo

Cláusula 9.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO E

Técnico de organização e administração

Cláusula 9.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO F

Técnico de manutenção de aeronaves

Cláusula 11.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO G

Técnico de máquinas-ferramentas de precisãoCláusula 9.^a**(Gestão do desempenho e potencial)**

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

ANEXO H

Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáuticoCláusula 2.^a**(Caracterização da categoria profissional)**

1- O TRTMA é o profissional que executa trabalhos e processos tecnológicos para os quais esteja qualificado, no âmbito de análises e ensaios laboratoriais, soldadura, manufatura, ensaio, reparação, modificação, recuperação, tratamento e revestimento, por processos físicos ou químicos, de peças, componentes e materiais utilizados em aeronáutica, ou relacionados com a sua manutenção, de acordo com a sua especialização ou qualificação e conforme as especificações técnicas aplicáveis.

2- Entre as atividades indicadas no número anterior destacam-se, nomeadamente, as seguintes:

- Utilização de tecnologias e sistemas de suporte no desempenho das funções;
 - Ações de manutenção, tanto em ambiente de linha como em ambiente de base, em diversas áreas da aeronave (cabina, cockpit, porões de carga, vidros e janelas etc.);
 - Reparações estruturais tanto em aeronaves como em componentes;
 - Pintura de aeronaves e componentes;
 - Correção de anomalias registadas nas cadernetas de cabine das aeronaves;
 - Inspeção, reparação, instalação e/ou ensaios de componentes de avião e motor;
 - Inspeção, reparação e ensaios de equipamentos de emergência;
 - Calibração, verificação e reparação de equipamentos, ferramentas e bancos de ensaio;
 - Tratamentos térmicos e químicos a estruturas e componentes de avião;
 - Ensaio preventivo e corretivo, verificação e controlo analítico de soluções, produtos, fluídos de aeronaves, componentes, motor e bancos de ensaio;
 - Reparação e verificação de estruturas em material compósito;
 - Ensaio não destrutivos.
- 3- A categoria profissional de TRTMA abrange as seguintes valências:
- Analista físico-químico;
 - Mecânico de equipamento de emergência de avião;
 - Mecânico de estruturas coladas de avião;
 - Mecânico de estruturas de avião;
 - Mecânico de interiores de cabine;
 - Mecânico de rodas de avião;
 - Metalizador por deposição de materiais fundidos;
 - Operador de máquinas industriais simples;

- Pintor de avião;
- Soldador de material de avião;
- Técnico de calibrações;
- Metalizador por eletrodeposição.

Cláusula 3.^a**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

1- *(Redação igual.)*

2- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TRTMA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos, a referir: escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial, ou curso técnico-profissional equiparado no mínimo à escolaridade obrigatória.

3- São ainda estabelecidas como condições preferenciais de ingresso formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa na valência ou em funções similares.

4- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

5- *(Redação igual.)*

6- O recrutamento e a seleção de TRTMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: Análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, incluindo a realização de provas práticas, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

7- *(Redação igual.)*

Cláusula 4.^a**(Desempenho de funções)**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- Os TRTMA de qualquer grau poderão ser chamados a executar outras tarefas afins ou funcionalmente compatíveis com a sua função, inclusivamente de maior complexidade, desde que possuam formação mínima adequada, apoiando, sempre que necessário, atividades complementares ou emergenciais para garantir a continuidade das operações e o cumprimento dos objetivos da equipa, sob supervisão e orientação hierárquica de técnicos devidamente qualificados, quando tal se revelar necessário.

4- *(Redação igual.)*

5- Os TRTMA de qualquer grau, no exercício das suas funções têm as seguintes responsabilidades:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zela pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zela pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;

f) Asseguram a conformidade regulatória e a rastreabilidade dos processos, alinhando-se com normas internacionais (por exemplo, EASA, FAA);

g) Promovem a melhoria contínua dos processos de reparação e tratamento, visando eficiência, redução de custos e aumento da durabilidade dos materiais;

h) Garantem elevados padrões de qualidade e segurança, minimizando riscos operacionais e assegurando a integridade estrutural das aeronaves;

i) Garantem práticas e processos que contribuam para uma maior sustentabilidade;

j) Promovem a integração com equipas multidisciplinares (engenharia, manutenção, qualidade) para otimização de soluções técnicas;

k) Desenvolvem competências técnicas e partilham conhecimento, apoiando a formação interna e a evolução tecnológica da organização.

Cláusula 9.^a**(Gestão do desempenho e potencial)**

1- O processo de gestão do desempenho e potencial reger-se-á pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

Tabela salarial

TRTMA

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Gestão do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 819,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 699,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 597,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 499,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 443,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 387,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	2 303,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	2 234,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	2 195,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	2 021,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 931,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 756,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 658,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 450,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 331,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 141,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO I

Técnico de preparação, planeamento e comprasCláusula 9.^a**(Gestão do desempenho e potencial)**

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO J

Técnico de apoio de manutençãoCláusula 9.^a**(Gestão do desempenho e potencial)**

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO K

Analista/programadorCláusula 8.^a**(Gestão do desempenho e potencial)**

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*
- 7- *(Redação igual.)*

ANEXO L

Técnico de operações informáticas

Cláusula 8.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO M

Técnico especializado

Cláusula 7.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*»

Artigo 3.^a

Considerando as alterações introduzidas pelo artigo 2.^o da presente revisão parcial e com vista a uma uniformização de terminologia, dever-se-ão considerar as seguintes retificações no texto das disposições do AE, nos seguintes termos:

– Na cláusula 7.^a número 2 alínea *c*) do anexo F, no ponto 3.1.2 do anexo F-2 e na cláusula 6.^a número 2 alínea *c*) dos anexos G, H, I e J, onde se lê «Avaliação do Desempenho e Potencial», dever-se-á ler «(...) resultado final do processo de gestão do desempenho e potencial (...)»;

– Nas tabelas constantes dos anexos A a M onde se lê «Avaliação do Desempenho e Potencial», «Avaliação Desempenho» ou «Avaliação» dever-se-á ler «gestão do desempenho e potencial» e onde se lê a sigla «ADP» dever-se-á ler a sigla «GDP».

A revisão parcial do acordo de empresa é celebrada pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de vogal do conselho de administração.
Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

João Paulo Costa Moreira, na qualidade de mandatário do SIMA.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de membro da direção do SINTAC.
José Manuel Magalhães Rebelo, na qualidade de membro da direção do SINTAC.

Pelo Sindicato dos Quadros de Aviação Comercial - SQAC:

Jaime Santos da Silva, na qualidade de presidente da direção do SQAC.
Luís Manuel Martins Vieira, na qualidade de secretário da direção do SQAC.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Maria Luís de Carvalho Martins, na qualidade de dirigente do STTAMP.
Paulo Lourenço Franco, na qualidade de dirigente do STTAMP.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

Eugénia Varzielas, na qualidade de presidente da direção do STAMA.
Isabel Maria Barroso Pires, na qualidade de vogal da direção do STAMA.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Paulo Jorge Barreiro Resende, na qualidade de presidente da direção do SIA.
Paulo Alexandre S. São Marcos, na qualidade de vogal da direção do SIA.

Depositado a 20 de março de 2026, a fl. 129 do livro n.º 13, com o n.º 48/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras**Segunda revisão parcial**

A Transportes Aéreos Portugueses, SA, o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e o Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos - STHAA, na qualidade de partes outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, parcialmente revisto pela primeira revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2024 (doravante designado AE), acordaram, a 21 de janeiro de 2026, no contexto de negociações diretas, na segunda revisão parcial do citado AE:

Artigo 1.º

1- As partes acordam numa segunda revisão parcial ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, nos termos do presente acordo.

2- Manter-se-ão em vigor todas as demais regras do AE, com exceção das que expressamente sejam abrangidas pelas revisões parciais e comissão paritária publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- O AE abrange, para além da empresa, cerca de 1210 trabalhadores.

4- A presente revisão parcial ao AE produz efeitos a 1 de janeiro de 2026.

Artigo 2.º

Nos termos do presente acordo são alterados e aditados números às seguintes cláusulas do AE:

- Cláusula 19.ª do AE: Alterados os números 1, 2, 7 a 11 e aditados os números 12, 13, 14 e 15;
- Cláusula 6.ª do anexo A (Quadro superior): Alterados a epígrafe e os números 1 e 2;
- Cláusula 9.ª do anexo B (Técnico comercial): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
- Cláusula 9.ª do anexo C (Controlador planeador de escalas de tripulante): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
- Cláusula 9.ª do anexo D (Oficial de operações de voo): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
- Cláusula 9.ª do anexo E (Técnico de organização e administração): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
- Cláusula 11.ª do anexo F (Técnico de manutenção de aeronaves): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
- Cláusula 9.ª do anexo G (Técnico de máquinas-ferramentas de precisão): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
- Cláusulas do anexo H (Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico):
 - Cláusula 2.ª: Alterados os números 1 e 2 e aditado o número 3;
 - Cláusula 3.ª: Alterados os números 2, 3, 4 e 6;
 - Cláusula 4.ª: Alterados os números 3 e 5;
 - Cláusula 9.ª: Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4; e
 - Alterada a tabela salarial TRTMA.
- Cláusula 9.ª do anexo I (Técnico de preparação, planeamento e compras): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
- Cláusula 9.ª do anexo J (Técnico de apoio à manutenção): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;

- Cláusula 8.^a do anexo K (Analista/programador): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
- Cláusula 8.^a do anexo L (Técnico de operações informáticas): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;
- Cláusula 7.^a do anexo M (Técnico especializado): Alterados a epígrafe e os números 1, 2 e 4;

Nos seguintes termos:

«Cláusula 19.^a

(Evolução nas carreiras/graus de enquadramento/requisitos mínimos)

1- A evolução na categoria profissional e a mudança de grau/nível processar-se-ão de acordo com os anexos da respetiva categoria profissional.

2- A evolução na categoria profissional prevista na presente cláusula não se verifica caso ocorra alguma das seguintes situações:

- a) *(Redação igual);*
 - b) *(Redação igual);*
 - c) *(Redação igual);*
 - d) *(Redação igual);*
 - e) *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
 4- *(Redação igual.)*
 5- *(Redação igual.)*
 6- *(Redação igual.)*

7- Se o resultado da apreciação e avaliação para a evolução na categoria profissional for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano e desde que cumpridos novamente os requisitos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

8- A apreciação e avaliação da evolução na categoria profissional deverá ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, designadamente, em formulário próprio disponibilizado ao mesmo.

9- Quando a apreciação e avaliação da evolução na categoria profissional do trabalhador for negativa, tendo por fundamento o incumprimento de requisitos previstos no número 2 da presente cláusula, o trabalhador poderá, no prazo de 30 dias úteis, após a receção da comunicação referida no número anterior apresentar recurso, expondo de forma clara e fundamentada os motivos da sua discordância.

10- A TAP deve pronunciar-se, por escrito, no prazo máximo de 60 dias úteis, a contar da data da receção do recurso previsto no número anterior.

11- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial será sempre comunicado ao trabalhador, em reunião de *feedback*, sendo disponibilizado posteriormente para consulta, em formulário próprio, num sistema utilizado pela empresa para o efeito.

12- Caso o trabalhador discorde do resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial poderá, no prazo de 20 dias úteis, após a receção da comunicação via e-mail que permite aceder ao referido resultado, apresentar recurso, expondo de forma clara e fundamentada os motivos da sua discordância, através do sistema referido no número anterior, não sendo considerados, para este efeito, recursos rececionados por outra via.

13- Nas situações em que o recurso é fundamentado na discordância da avaliação de competências será constituído um comité de recurso, que integrará representante(s) da hierarquia (chefia direta, respetivo diretor e outro elemento da hierarquia, caso se entenda necessário), o trabalhador, representante(s) dos recursos humanos e representante(s) do sindicato.

14- A TAP deve pronunciar-se no prazo máximo de 45 dias úteis, a contar da data da receção do recurso submetido através do sistema utilizado pela empresa para o efeito.

15- *(Redação igual ao anterior número 11.)*

ANEXO A

Quadro superior

Cláusula 6.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial reger-se-á pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

ANEXO B

Técnico comercial

Cláusula 9.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO C

Controlador planeador de escalas de tripulante

Cláusula 9.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO D

Oficial de operações de voo

Cláusula 9.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO E

Técnico de organização e administração

Cláusula 9.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO F

Técnico de manutenção de aeronaves

Cláusula 11.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO G

Técnico de máquinas-ferramentas de precisãoCláusula 9.^a**(Gestão do desempenho e potencial)**

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

ANEXO H

Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáuticoCláusula 2.^a**(Caracterização da categoria profissional)**

1- O TRTMA é o profissional que executa trabalhos e processos tecnológicos para os quais esteja qualificado, no âmbito de análises e ensaios laboratoriais, soldadura, manufatura, ensaio, reparação, modificação, recuperação, tratamento e revestimento, por processos físicos ou químicos, de peças, componentes e materiais utilizados em aeronáutica, ou relacionados com a sua manutenção, de acordo com a sua especialização ou qualificação e conforme as especificações técnicas aplicáveis.

2- Entre as atividades indicadas no número anterior destacam-se, nomeadamente, as seguintes:

- Utilização de tecnologias e sistemas de suporte no desempenho das funções;
 - Ações de manutenção, tanto em ambiente de linha como em ambiente de base, em diversas áreas da aeronave (cabina, cockpit, porões de carga, vidros e janelas etc.);
 - Reparações estruturais tanto em aeronaves como em componentes;
 - Pintura de aeronaves e componentes;
 - Correção de anomalias registadas nas cadernetas de cabine das aeronaves;
 - Inspeção, reparação, instalação e/ou ensaios de componentes de avião e motor;
 - Inspeção, reparação e ensaios de equipamentos de emergência;
 - Calibração, verificação e reparação de equipamentos, ferramentas e bancos de ensaio;
 - Tratamentos térmicos e químicos a estruturas e componentes de avião;
 - Ensaio preventivo e corretivo, verificação e controlo analítico de soluções, produtos, fluídos de aeronaves, componentes, motor e bancos de ensaio;
 - Reparação e verificação de estruturas em material compósito;
 - Ensaio não destrutivos.
- 3- A categoria profissional de TRTMA abrange as seguintes valências:
- Analista físico-químico;
 - Mecânico de equipamento de emergência de avião;
 - Mecânico de estruturas coladas de avião;
 - Mecânico de estruturas de avião;
 - Mecânico de interiores de cabine;
 - Mecânico de rodas de avião;
 - Metalizador por deposição de materiais fundidos;
 - Operador de máquinas industriais simples;

- Pintor de avião;
- Soldador de material de avião;
- Técnico de calibrações;
- Metalizador por eletrodeposição.

Cláusula 3.^a**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

1- *(Redação igual.)*

2- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TRTMA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos, a referir: Escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial, ou curso técnico-profissional equiparado no mínimo à escolaridade obrigatória.

3- São ainda estabelecidas como condições preferenciais de ingresso formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa na valência ou em funções similares.

4- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

5- *(Redação igual.)*

6- O recrutamento e a seleção de TRTMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: Análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, incluindo a realização de provas práticas, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

7- *(Redação igual.)*

Cláusula 4.^a**(Desempenho de funções)**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- Os TRTMA de qualquer grau poderão ser chamados a executar outras tarefas afins ou funcionalmente compatíveis com a sua função, inclusivamente de maior complexidade, desde que possuam formação mínima adequada, apoiando, sempre que necessário, atividades complementares ou emergenciais para garantir a continuidade das operações e o cumprimento dos objetivos da equipa, sob supervisão e orientação hierárquica de técnicos devidamente qualificados, quando tal se revelar necessário.

4- *(Redação igual.)*

5- Os TRTMA de qualquer grau, no exercício das suas funções têm as seguintes responsabilidades:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zela pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zela pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;

f) Asseguram a conformidade regulatória e a rastreabilidade dos processos, alinhando-se com normas internacionais (por exemplo, EASA, FAA);

g) Promovem a melhoria contínua dos processos de reparação e tratamento, visando eficiência, redução de custos e aumento da durabilidade dos materiais;

h) Garantem elevados padrões de qualidade e segurança, minimizando riscos operacionais e assegurando a integridade estrutural das aeronaves;

i) Garantem práticas e processos que contribuam para uma maior sustentabilidade;

j) Promovem a integração com equipas multidisciplinares (engenharia, manutenção, qualidade) para otimização de soluções técnicas;

k) Desenvolvem competências técnicas e partilham conhecimento, apoiando a formação interna e a evolução tecnológica da organização.

Cláusula 9.^a**(Gestão do desempenho e potencial)**

1- O processo de gestão do desempenho e potencial reger-se-á pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

Tabela salarial

TRTMA

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Gestão do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 819,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 699,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 597,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 499,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 443,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 387,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	2 303,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	2 234,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	2 195,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	2 021,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 931,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 756,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 658,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 450,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 331,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 141,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO I

Técnico de preparação, planeamento e comprasCláusula 9.^a**(Gestão do desempenho e potencial)**

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

ANEXO J

Técnico de apoio de manutençãoCláusula 9.^a**(Gestão do desempenho e potencial)**

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

ANEXO K

Analista/programadorCláusula 8.^a**(Gestão do desempenho e potencial)**

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*
- 7- *(Redação igual.)*

ANEXO L

Técnico de operações informáticas

Cláusula 8.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

ANEXO M

Técnico especializado

Cláusula 7.^a

(Gestão do desempenho e potencial)

1- O processo de gestão do desempenho e potencial rege-se pela regulamentação interna em vigor na empresa.

2- O processo de gestão do desempenho e potencial tem um resultado final qualitativo de acordo com a seguinte escala:

(Redação igual.)

3- *(Redação igual.)*

4- O resultado final do processo anual de gestão do desempenho e potencial é comunicado ao trabalhador em conformidade com o disposto no número 11 da cláusula 19.^a do AE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos definidos no número 12 e seguintes da referida cláusula.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)»*

Artigo 3.^a

Considerando as alterações introduzidas pelo artigo 2.^o da presente revisão parcial e com vista a uma uniformização de terminologia, dever-se-ão considerar as seguintes retificações no texto das disposições do AE, nos seguintes termos:

– Na cláusula 7.^a número 2 alínea *c*) do anexo F, no ponto 3.1.2 do anexo F-2 e na cláusula 6.^a número 2 alínea *c*) dos anexos G, H, I e J, onde se lê «Avaliação do Desempenho e Potencial», dever-se-á ler «(...) resultado final do processo de gestão do desempenho e potencial (...)»;

– Nas tabelas constantes dos anexos A a M onde se lê «Avaliação do Desempenho e Potencial», «Avaliação Desempenho» ou «Avaliação» dever-se-á ler «gestão do desempenho e potencial» e onde se lê a sigla «ADP» dever-se-á ler a sigla «GDP».

A revisão parcial do acordo de empresa é celebrada pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m*) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos;

Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m*) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte e Sérgio Manuel Melo Mendes, na qualidade de dirigentes do SITAVA.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos - STHAA:

Óscar de Campos Pereira e Sílvio Estevam Jesus do Ó, na qualidade de membros da direção.

Pela Transportes Aéreos Portugueses SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte, na qualidade de dirigente.

Sérgio Manuel Melo Mendes, na qualidade de dirigente.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

Óscar de Campos Pereira, na qualidade de membro da direção.

Sílvio Estevam Jesus do Ó, na qualidade de membro da direção.

Depositado a 20 de março de 2026, a fl. 129 do livro n.º 13, com o n.º 47/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

1- A presente revisão altera o acordo de empresa celebrado entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA (ETI), o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil -SINTAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2005, com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2008 e última revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2025. O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC tornou-se parte do acordo de empresa, através do acordo de adesão celebrado entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação SA (ETI) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

2- Esta revisão abrange apenas as matérias agora acordadas, com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2026, nos termos dos respetivos anexos, de acordo com o previsto na Portaria n.º 51-B/2026/1, de 30 de janeiro, Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro, bem como o Despacho n.º 1173-A/2026, de 2 de fevereiro, outorgado pelo Secretário de Estado do Tesouro e das Finanças, nos termos dos quais é autorizado o aumento da massa salarial global até 4,6 %.

3- À data da assinatura da presente revisão são, por esta, potencialmente abrangidos 31 trabalhadores.

ANEXO I

Tabela salarial e enquadramentos profissionais

TABELA SALARIAL 2026					
Valor (€)	Enquadramento Profissional				
	2026	ESW	EMS	TSUP	TESP
3 810,52	COORD 3	COORD 2	TSUP 14		
3 564,71	COORD 2	COORD 1	TSUP 13		
3 252,69	COORD 1	CONS 3	TSUP 12		
2 957,50	CONS 3	CONS 2	TSUP 11	TESP 22	
2 693,21	CONS 2	CONS 1	TSUP 10	TESP 21	
2 484,31	CONS 1	EMS 4	TSUP 9	TESP 20	TADM 20
2 315,58	ANLS 4	EMS 3	TSUP 8	TESP 19	TADM 19
2 155,29	ANLS 3	EMS 2	TSUP 7	TESP 18	TADM 18
2 008,70	ANLS 2	EMS 1	TSUP 6	TESP 17	TADM 17
1 872,67	ANLS 1	EMS JR 5	TSUP 5	TESP 16	TADM 16
1 746,11	PROG 4	EMS JR 4	TSUP 4	TESP 15	TADM 15
1 631,17	PROG 3	EMS JR 3	TSUP 3	TESP 14	TADM 14
1 522,56	PROG 2	EMS JR 2	TSUP 2	TESP 13	TADM 13
1 422,34	PROG 1	EMS JR 1	TSUP 1	TESP 12	TADM 12
1 350,66				TESP 11	TADM 11
1 285,28				TESP 10	TADM 10
1 224,12				TESP 9	TADM 9
1 165,06				TESP 8	TADM 8
1 110,23				TESP 7	TADM 7
1 053,28				TESP 6	TADM 6
1 003,72				TESP 5	TADM 5
956,27				TESP 4	TADM 4
Subsídio de alimentação diário					10,46

ANEXO IV

Comparticipação médica e subsídio de apoio à infância

Comparticipação médica

A participação médica é atribuída aos trabalhadores através da atribuição de um cartão de seguro-saúde.

SUBSÍDIO DE APOIO À INFÂNCIA			
Valor (€)	Creches e Infantários		
	Tabela A Até iniciar o Ensino Básico		
Escalão	Capitação		Mensal
1	€ 0,00	€ 379,28	€ 90,65
2	€ 379,28	€ 550,47	€ 77,49
3	€ 550,47	€ 9 999,00	€ 63,30
Externatos e ATL			
Valor (€)	Tabela B Até iniciar o Ensino Básico		
	Escalão	Capitação	
1	€ 0,00	€ 379,28	€ 77,49
2	€ 379,28	€ 550,47	€ 63,30
3	€ 550,47	€ 9 999,00	€ 49,01
Escolaridade (Do 1º ao 12º ano)			
Valor (€)	Tabela C		
	Escalão	Capitação	
1	€ 0,00	€ 379,28	€ 119,24
2	€ 379,28	€ 550,47	€ 97,79
3	€ 550,47	€ 9 999,00	€ 77,49

Lisboa, 6 de março de 2026.

Pela EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA:

Carlos Alberto Salgado Félix, presidente do conselho de administração.

Paulo Alexandre Fernandes Pardal, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, membro da direção do SITAVA.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, membro da direção do SITAVA.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, presidente da direção do SINTAC, neste ato na qualidade de mandatário.

Depositado a 23 de março de 2026, a fl. 130 do livro n.º 13, com o n.º 49/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra

Acordo de empresa entre:

Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM), com NIPC 502 017 368 com sede na Rua Ramalho Ortigão 51, 1099-099 Lisboa, doravante designada por ANACOM;

E

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços, Pessoa Coletiva n.º 501 250 824, com sede na Rua Conde de Redondo, n.º 60, B, 1150-108, na cidade de Lisboa;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisuais - SINTTAV, Pessoa Coletiva n.º 500 929 920, com sede na Avenida Miguel Bombarda, n.º 50, 1050-055, na cidade de Lisboa;

SERS - Sindicato dos Engenheiros, Pessoa Coletiva n.º 501 206 914, com sede na Avenida Guerra Junqueiro, n.º 30, 1000-189, na cidade de Lisboa.

É celebrado a presente revisão parcial do acordo de empresa que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

Objeto

1- O presente acordo constitui a revisão parcial do acordo de regulamentação coletiva de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de novembro de 2009, objeto de revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2025, estabelecendo uma atualização salarial para o ano de 2026 no contexto da revisão global do acordo de regulamentação coletiva de trabalho em curso.

2- O presente acordo de regulamentação coletiva de trabalho aplica-se à ANACOM, e aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 385 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Atualização salarial

1- As tabelas salariais que constituem o anexo II ao acordo de regulamentação coletiva de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de novembro de 2009 com o valor à data de 1 de janeiro de 2026 são atualizadas em 2,85 % com efeitos a 1 janeiro de 2026.

2- Os valores atualizados das tabelas a que se refere o número anterior, constam dos anexos I e II.

3- A atualização salarial prevista no número 1 comporta-se nos valores previstos no orçamento da ANACOM para o ano de 2026, sendo que a reestruturação das carreiras em curso no âmbito da negociação coletiva relativa à revisão do atual acordo de regulamentação deve respeitar o limite orçamental global previsto para 2026.

Lisboa, 19 de fevereiro de 2026.

Pela Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM):

Sandra Marisa Santas Noites Maximiano, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Marco Paulo Monsanto Biscaia Fernandes, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços:

José Joaquim Silva da Fonseca, na qualidade de mandatário.

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Luís Filipe Coelho Seguro, na qualidade de mandatário.

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

José Joaquim Coelho Silva Monteiro, na qualidade de mandatário.

Tabela salarial 2026
Cargos de direção e chefias
 (Em vigor desde 1 de janeiro de 2026)

Diretores	
Salário 2026	Nível Salarial
6 383,49 €	DIR - 1.10
6 511,16 €	DIR - 1.09
6 644,23 €	DIR - 1.08
6 843,55 €	DIR - 1.07
7 069,32 €	DIR - 1.06
7 281,40 €	DIR - 1.05
7 521,38 €	DIR - 1.04
7 747,01 €	DIR - 1.03
8 004,76 €	DIR - 1.02
8 405,00 €	DIR - 1.01

Chefes Divisão	
Salário 2026	Nível Salarial
3 658,19 €	CHD - 2.10
3 914,26 €	CHD - 2.09
4 184,25 €	CHD - 2.08
4 516,02 €	CHD - 2.07
4 832,15 €	CHD - 2.06
5 025,22 €	CHD - 2.05
5 389,30 €	CHD - 2.04
5 658,77 €	CHD - 2.03
5 941,71 €	CHD - 2.02
6 238,79 €	CHD - 2.01
6 644,31 €	CHD - 2.00

Tabela salarial 2026
(Em vigor desde 1 de janeiro de 2026)

TABELA SALARIAL - SISTEMA DE EVOLUÇÃO POR MÉRITO (SEM)								
Nível Salarial	% s/ valor	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	
1	a) 978,49 €	-	AXA - F12					
2	1 008,49 €	3,07%	AXA - F11					
3	1 059,13 €	5,02%	AXA - F10					
4	1 113,06 €	5,09%	AXA - F09					
5	1 170,50 €	5,16%	AXA - F08					
6	1 226,97 €	4,82%	AXA - F07	ASA - E12				
7	1 286,82 €	4,88%	AXA - F06	ASA - E11				
8	1 350,27 €	4,93%	AXA - F05	ASA - E10				
9	1 417,52 €	4,98%	AXA - F04	ASA - E09				
10	1 482,87 €	4,61%	AXA - F03	ASA - E08	TES - D12			
11	1 551,81 €	4,65%	AXA - F02	ASA - E07	TES - D11			
12	1 624,54 €	4,69%	AXA - F01	ASA - E06	TES - D10			
13	1 701,28 €	4,72%		ASA - E05	TES - D09			
14	1 774,87 €	4,33%		ASA - E04	TES - D08			
15	1 852,14 €	4,35%		ASA - E03	TES - D07			
16	1 925,17 €	3,94%		ASA - E02	TES - D06			
17	2 001,48 €	3,96%		ASA - E01	TES - D05			
18	2 082,77 €	4,06%			TES - D04	TSP - C12		
19	2 168,61 €	4,12%			TES - D03	TSP - C11		
20	2 258,30 €	4,14%			TES - D02	TSP - C10		
21	2 352,03 €	4,15%			TES - D01	TSP - C09		
22	2 449,98 €	4,16%				TSP - C08		
23	2 552,34 €	4,18%				TSP - C07		
24	2 659,30 €	4,19%				TSP - C06	CST - B12	
25	2 758,66 €	3,74%				TSP - C05	CST - B11	
26	2 864,08 €	3,82%				TSP - C04	CST - B10	
27	2 975,34 €	3,88%				TSP - C03	CST - B09	
28	3 092,76 €	3,95%				TSP - C02	CST - B08	
29	3 216,47 €	4,00%				TSP - C01	CST - B07	
30	3 345,13 €	4,00%					CST - B06	
31	3 478,94 €	4,00%					CST - B05	
32	3 618,10 €	4,00%					CST - B04	CSP - A12
33	3 762,82 €	4,00%					CST - B03	CSP - A11
34	3 913,33 €	4,00%					CST - B02	CSP - A10
35	4 069,87 €	4,00%					CST - B01	CSP - A09
36	4 232,66 €	4,00%						CSP - A08
37	4 401,97 €	4,00%						CSP - A07
38	4 578,05 €	4,00%						CSP - A06
39	4 761,17 €	4,00%						CSP - A05
40	4 951,62 €	4,00%						CSP - A04
41	5 149,68 €	4,00%						CSP - A03
42	5 355,67 €	4,00%						CSP - A02
43	5 569,89 €	4,00%						CSP - A01

Prof. Semiqualeificados	AXA	Auxiliar Administrativo
Profissionais Qualificados	ASA	Assistente Administrativo
Quadros Médios	TES	Técnico Especialista
Quadros Superiores	TSP	Técnico Superior
	CST	Consultor
	CSP	Consultor Principal

Tabela de diuturnidades

Designação	2026
Diuturnidade	39,11 €

Depositado a 23 de março de 2026, a fl. 130 do livro n.º 13, com o n.º 50/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Sindicato Nacional de Oficiais de Polícia - SNOP - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 4 de outubro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016.

CAPÍTULO I**Denominação, natureza, princípios e objetivos****Artigo 1.º****Denominação e sede**

1- O Sindicato Nacional de Oficiais de Polícia, abreviado nestes estatutos pela sigla SNOP, rege-se pela lei e pelos estatutos e tem a sua sede na localidade de Póvoa de Santo Adrião, concelho de Odivelas.

2- A sede do sindicato poderá ser alterada por proposta da direção, devendo esta alteração ser aprovada em assembleia geral, nos termos do artigo 19.º

Artigo 2.º**Natureza e princípios**

1- O SNOP é uma associação sindical, de âmbito nacional, e sem fins lucrativos, constituindo-se por tempo indeterminado.

2- O SNOP rege-se pelos princípios da boa colaboração com entidades externas em geral, e com a Direção Nacional da PSP em especial, zelando sempre pelos interesses dos seus associados, da PSP e da segurança pública.

3- O sindicato orienta a sua ação pelos princípios da independência em relação a partidos ou tendências políticas ou qualquer outra forma de organização que possa pôr em causa os objetivos preconizados nestes estatutos.

Artigo 3.º**Objetivos**

1- Para além dos fins previstos no regime de exercício de liberdade sindical da PSP, o sindicato tem ainda como objetivos:

- a) Defender o prestígio e prosperidade do sindicato, do ISCPSP e da PSP;
- b) Promover e desenvolver a cultura profissional e deontológica dos associados;
- c) Realizar e promover iniciativas culturais, recreativas, de investigação e formação profissional;

- d) Analisar, debater e propor assuntos relacionados com o exercício da atividade policial;
- e) Contribuir para o desenvolvimento dos serviços da PSP;
- f) Consolidar os laços que unem os antigos alunos do curso de formação de oficiais de polícia estabelecendo entre eles a mais estreita solidariedade e camaradagem.

2- Para o efeito, podem ser organizados colóquios, seminários, exposições ou outro tipo de iniciativas que concorram para a sua efetivação.

3- O sindicato pode ainda desenvolver protocolos de cooperação com outras entidades, designadamente com instituições académicas, tendo em vista o apoio aos seus associados em áreas de manifesto interesse para o sindicato, para a PSP e para a segurança interna em geral.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 4.º

Associados

1- São associados os oficiais habilitados com o Curso de Formação de Oficiais de Polícia que que solicitem à direção a sua inscrição, podendo assumir as seguintes categorias:

- a) Sócio efetivo;
- b) Sócio auxiliar;
- c) Sócio honorário.

2- A admissão do associado ou a alteração da sua categoria requer a apreciação e decisão da direção no prazo de 30 dias.

3- Da decisão negativa da direção cabe recurso por escrito à assembleia geral.

4- Os associados admitidos nos termos do presente artigo, logo que deixem de se encontrar em serviço efetivo na PSP, nomeadamente por passarem à situação de pré aposentação, comissão de serviço em organismo do Estado, cedência por interesse público, missão em organismo internacional ou licença sem vencimento, e desde que tenham detido a qualidade de associados pelo período mínimo de 2 anos, podem adquirir a qualidade de sócio auxiliar, mediante requerimento à direção, mantendo número de associado, mas com a designação SA após o número.

5- Os associados admitidos nos termos do presente artigo, logo que passem à situação de aposentação e desde que tenham detido a qualidade de associados pelo período mínimo de 10 anos, adquirem a qualidade de sócio honorário, se a isso não se opuserem e sem prejuízo do número 2, deixando de ter atribuído número de associado e de pagar quotização, mantendo número de associado, mas com a designação SH após o número.

6- Os associados admitidos nos termos do presente artigo que não se encontrem em nenhuma das situações previstas nos números 4 e 5 são sócios efetivos.

SECÇÃO I

Direitos e deveres dos associados

Artigo 5.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato;
- b) Tomar parte nas reuniões da assembleia geral;
- c) Apresentar à assembleia geral as propostas que julguem convenientes para maior eficiência na atuação do sindicato;
- d) Apresentar por escrito à direção as sugestões, informações ou esclarecimentos que julgue úteis à prossecução dos fins do sindicato;
- e) Frequentar as instalações do sindicato e utilizá-las nos termos regulamentares;

- f)* Examinar os livros, relatório e contas e respetiva documentação, nos 15 dias que antecedam a assembleia geral convocada para a apreciação de contas;
 - g)* Ter acesso a toda a informação disponível e ser informado acerca das iniciativas ou posições do sindicato;
 - h)* Receber o cartão do sindicato;
 - i)* Recorrer para a assembleia geral dos processos e sanções disciplinares do sindicato;
 - j)* Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nestes estatutos.
 - k)* Ter acesso a apoio judiciário através do SNOP, nos termos do Regulamento de Apoio Judiciário próprio;
 - l)* Outras regalias que venham a ser atribuídas à respetiva categoria de associado.
- 2- Só podem exercer e gozar os seus direitos os sócios que tiverem o pagamento das respetivas quotas regularizado, exceto aqueles que se encontrarem dispensados de pagamento, pela direção.
- 3- Aos sócios auxiliares encontra-se vedado o direito de capacidade eleitoral ativa, ou seja, serem candidatos aos órgãos sociais do sindicato.
- 4- Aos sócios honorários encontra-se vedado o direito respeitante às alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *g)*, *j)* e *k)* do número 1 do presente artigo.

Artigo 6.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a)* Acatar as disposições dos estatutos e regulamentos, as deliberações da assembleia geral e da direção, contribuindo para o bom nome e desenvolvimento do SNOP e da PSP;
- b)* Desempenhar com zelo, dedicação e de forma totalmente gratuita os cargos para que foram eleitos;
- c)* Pagar pontualmente as quotas que forem aprovadas em assembleia geral, podendo, no entanto, ser dispensados do pagamento, total ou parcial, os associados em situação económica difícil, quando devidamente autorizados pela direção;
- d)* Não tomar em público posições pessoais contra as deliberações dos órgãos do sindicato, ou que de alguma forma possam pôr em causa o prestígio do sindicato, dos seus membros ou da PSP;
- e)* Participar nas iniciativas ou trabalhos inerentes à ação do sindicato quando para tal forem solicitados pelos órgãos competentes.

Artigo 7.º

Perda da qualidade de associados

- 1- A qualidade de associado perde-se:
- a)* Por demissão;
 - b)* Por deixar de pertencer aos quadros da PSP;
 - c)* Por ter causado grave prejuízo moral, financeiro ou material ao sindicato;
 - d)* Pela existência de um débito superior a uma anuidade de quotas, sem motivo justificado reconhecido pela direção, não o liquidando no prazo que lhe for estipulado por carta registada com aviso de receção;
 - e)* Por sanção de expulsão.
- 2- Os associados referidos na alínea *d)* do número anterior readquirem os seus direitos desde que efetuem os pagamentos em falta.

Artigo 8.º

Suspensão preventiva

- 1- A suspensão preventiva consiste na perda temporária de todos os direitos por parte do associado, devendo ser determinada sempre que existam fortes indícios da prática de atos de tal modo censuráveis que seja aconselhável, por regras de bom senso, o seu afastamento temporário.
- 2- A suspensão preventiva tem lugar durante o período em que estiver a decorrer o respetivo processo disciplinar.
- 3- A suspensão preventiva apenas pode ser determinada pela direção, não podendo em qualquer situação ir além de um período de 90 dias, ou até à realização da primeira assembleia geral após a ocorrência dos factos que motivaram a sanção.
- 4- A comunicação da suspensão ao associado é da competência do presidente da direção ou seu substituto legal, devendo ser realizada pelo meio mais expedito e idóneo, carecendo sempre de confirmação por escrito, a efetuar nas quarenta e oito horas seguintes.

CAPÍTULO III

Ação disciplinar

Artigo 9.º

Sanções disciplinares

Os associados podem ser sujeitos às seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão.

Artigo 10.º

Repreensão escrita

1- A pena de repreensão escrita será aplicada por faltas pouco graves sempre que os associados não cumpram os deveres preconizados nos estatutos, correspondendo a uma advertência formal.

2- A repreensão escrita é comunicada ao associado através de carta registada e publicitada a todos os associados na primeira assembleia geral após a notificação da pena ao infrator.

Artigo 11.º

Suspensão e expulsão

1- Considera-se que praticam uma infração grave, os associados que:

- a) Atentarem contra os deveres estipulados no artigo 6.º;
- b) Usarem o nome do sindicato para a prossecução de fins de carácter particular, ainda que de natureza profissional;
- c) Expressarem publicamente assuntos internos do SNOP sem que para tal estejam mandatados pelos órgãos representativos do sindicato;
- d) Incorrerem em atos que direta ou indiretamente possam pôr em causa o bom nome do sindicato ou da PSP, independentemente da existência de ação disciplinar no âmbito da PSP;
- e) Divulguem dados restritos relativos ao sindicato;
- f) Se inscrevam noutra Sindicato da Polícia de Segurança Pública.

2- As infrações previstas no número anterior poderão ser punidas com pena de suspensão até 180 dias ou, quando a gravidade da infração e da lesão para o prestígio do sindicato e ou da PSP o determinem, com pena de expulsão.

Artigo 12.º

Procedimento

1- Cabe à direção, através de despacho fundamentado do seu presidente, após o conhecimento da ocorrência de qualquer facto configurável como infração, determinar a instauração do respetivo procedimento disciplinar, bem como, quando necessário, a suspensão preventiva do associado.

2- A instrução de procedimentos disciplinares no seio do sindicato é feita casuisticamente por uma comissão composta por três oficiais com a categoria de associados efetivos, nomeados pela direção, devendo pelo menos um deles possuir antiguidade superior à dos associados alvo do respetivo procedimento, quando possível.

3- A comissão elabora uma proposta de decisão que deverá ser sujeita a deliberação da direção, no prazo de 90 dias contados da instauração do procedimento.

4- A decisão da direção deverá ser comunicada ao associado por carta registada com aviso de receção, podendo este recorrer da mesma para a assembleia geral, no prazo de 30 dias contados da data da notificação da decisão.

5- Recebido o recurso, o presidente da direção tem 90 dias para requerer a convocação de uma assembleia geral com o fim de o apreciar, mantendo-se, no entanto, a suspensão preventiva do associado.

6- O recurso é analisado por três oficiais com categoria de associados efetivos, nomeados pelo presidente da mesa da assembleia geral.

7- As suas decisões são automaticamente inseridas na ordem de trabalhos cabendo ao presidente da mesa da assembleia geral publicitar as penas disciplinares ao plenário.

8- Para efeitos processuais é aplicável o regime aplicável à PSP, com as devidas adaptações.

9- Todos os atos relevantes do procedimento disciplinar deverão ser reduzidos a escrito, devendo ser assegurado ao infrator o seu direito de defesa.

CAPÍTULO IV

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Composição

Artigo 13.º

Órgãos do SNOP

1- São órgãos do SNOP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

2- Podem ainda ser criados, por deliberação da assembleia geral:

- a) O conselho geral;
- b) As delegações regionais.

Artigo 14.º

Eleição dos órgãos

1- A assembleia geral elege, por voto secreto, e para mandatos de três anos, os seguintes órgãos:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direção;
- c) Conselho fiscal.

2- As listas de candidatos aos órgãos deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até 30 dias antes do ato eleitoral.

3- As listas são subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação, e por um mínimo de 15 outros associados.

4- Se não surgir qualquer lista nos termos do número 3 do presente artigo, caberá à mesa da assembleia geral em exercício, da forma que melhor entender, providenciar em tempo útil pela formação de, pelo menos, uma lista dos órgãos a apresentar a sufrágio.

5- Nenhum sócio poderá candidatar-se, simultaneamente, para mais de um cargo, nem integrar mais de uma lista.

6- Após a contagem dos votos recebidos nas urnas, considera-se automaticamente eleita a lista que obtiver maior número de votos válidos.

7- Os delegados são nomeados pela direção, no prazo de 30 dias após a eleição dos órgãos sociais, de entre o universo de associados da área da abrangência da respetiva delegação e mediante aceitação do nomeado.

8- A substituição dos delegados deverá operar-se no prazo de 30 dias e a duração do mandato dos delegados será coincidente com o dos órgãos sociais.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 15.º

Constituição e natureza da assembleia geral

A assembleia geral é um órgão deliberativo e é constituída por todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos, sendo soberana em todas as suas deliberações que não contrariem as normas estatutárias e legais.

Artigo 16.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral o seguinte:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Eleger e destituir os órgãos nacionais do sindicato;
- c) Aprovar as linhas estratégicas do sindicato bem como analisar a sua execução;
- d) Deliberar sobre a alienação e aquisição de património do sindicato de valor superior a 2500,00 €;
- e) Decidir sobre os recursos interpostos ao abrigo do artigo 12.º, número 4;
- f) Aprovar o orçamento do sindicato, bem como o relatório de contas;
- g) Aprovar o Regulamento de Apoio Judiciário;
- h) Deliberar sobre todos os assuntos não previstos nas competências estatutárias dos outros órgãos.

Artigo 17.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, dois secretários e dois secretários suplentes.

2- O presidente da mesa da assembleia geral é o mais alto representante do SNOP, competindo-lhe:

- a) Convocar as reuniões ordinárias ou extraordinárias da assembleia geral;
- b) Estabelecer a ordem de trabalhos;
- c) Presidir às reuniões das assembleias gerais;
- d) Assinar, conjuntamente com os restantes membros da mesa, as atas respetivas;
- e) Investir associados eleitos nos respetivos cargos, assinando, conjuntamente com eles, os termos de posse;
- f) Garantir o cumprimento integral das disposições estatutárias.

3- Compete ao vice-presidente da mesa da assembleia geral substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

4- Compete aos secretários da mesa da assembleia geral:

- a) Redigir as atas das sessões;
- b) Colaborar com o presidente ou vice-presidente na preparação das mesmas reuniões;
- c) Elaborar o expediente da mesa da assembleia geral;
- d) Preparar as eleições;
- e) Executar todas as tarefas que lhe foram cometidas para o bom funcionamento das reuniões.

Artigo 18.º

Convocação, quórum e tipo de reuniões da assembleia geral

1- As reuniões da assembleia geral são ordinárias e extraordinárias.

2- As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da mesa da assembleia geral por meio de anúncio afixado na sede do SNOP, por correio eletrónico para os endereços fornecidos pelos associados no ato da inscrição e, sempre que possível, pelo menos num jornal de maior tiragem nacional, com a antecedência mínima de 15 dias, onde conste o dia, a hora, o local de reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- Se à hora marcada não se encontrar presente a maioria simples dos associados com direito a voto, a assembleia geral reunirá meia hora depois, com qualquer número de presenças, sem prejuízo do disposto no número 6 do presente artigo e nos artigos 20.º e 21.º

4- Cabe à direção, anualmente, em reunião da assembleia geral, marcar o calendário para as reuniões ordinárias.

5- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária para:

- a) Apreciação e votação do orçamento e respetivo parecer do conselho fiscal, para o exercício imediato, e bienalmente para proceder à eleição dos órgãos sociais;
- b) Apreciação e votação do relatório e contas da direção e parecer do conselho fiscal, bem como de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

6- As assembleias gerais extraordinárias serão convocadas:

- a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral;
- b) A pedido da direção e do conselho fiscal;

c) A requerimento de pelo menos 30 associados, só podendo, no entanto, funcionar quando estejam presentes, pelo menos três quartos dos associados requerentes.

7- As votações são secretas, sendo permitida a representação de outros associados por declaração devidamente assinada.

Artigo 19.º

Disposições gerais

1- A assembleia geral reúne sempre que convocada pelo presidente da mesa da assembleia.

2- Sempre que a assembleia geral reúna para fins eleitorais, será criada uma comissão composta pelo presidente da mesa e por um representante de cada lista candidata, para os fins previstos na lei.

3- A assembleia geral só poderá deliberar sobre assuntos mencionados na respetiva ordem de trabalhos, ou sobre todos aqueles que o presidente da mesa da assembleia geral tiver inserido na ordem de trabalhos antes da ordem do dia.

4- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes, exceto os previstos nos artigos 20.º e 21.º

Artigo 20.º

Alteração dos estatutos

1- Os estatutos poderão ser alterados, no todo ou em parte, mediante proposta fundamentada da direção.

2- A deliberação da alteração apenas poderá ser efetuada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência.

3- Na deliberação de alteração deverão estar presentes pelo menos 10 % do total dos associados do sindicato, devendo a mesma ser aprovada por maioria simples dos associados presentes.

Artigo 21.º

Extinção do SNO

1- A deliberação sobre a extinção do sindicato requer o voto favorável de mais de três quartos do número total de associados, admitindo-se neste caso o voto por correspondência e por procuração.

2- Na deliberação referida no número anterior deverá ficar estipulado o destino a dar ao património do sindicato, não podendo este, em qualquer caso, ser distribuído pelos associados.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 22.º

Competência

A direção é o órgão executivo do sindicato ao qual compete a administração em todos os domínios da sua atividade.

Artigo 23.º

Constituição

1- A direção é composta por nove membros:

- a) Presidente;
- b) 1.º vice-presidente;
- c) 2.º vice-presidente;
- d) Tesoureiro;
- e) Secretário;
- f) Quatro vogais;
- g) Dois vogais suplentes.

2- Ao presidente, como primeiro responsável pelo executivo, compete a promoção e coordenação das atividades diretivas.

3- Nas faltas e impedimentos do presidente assumem a liderança da direção os restantes membros da direção, pela ordem definida no número 1 do presente artigo.

4- A substituição dos vogais pelos suplentes faz-se por despacho do presidente, após consulta aos restantes membros efetivos.

5- Das nomeações por substituição cabe ratificação pela primeira assembleia geral a realizar após o despacho de nomeação.

Artigo 24.º

Responsabilidade dos membros da direção

A direção é solidariamente responsável pelos atos da sua administração.

Artigo 25.º

Atribuições e competências

1- São atribuições da direção todos os atos de administração de ordem geral e designadamente os seguintes:

- a) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos, regulamentos e deliberações da assembleia geral;
- b) Representar ou fazer representar o SNOP em todos os atos e cerimónias;
- c) Propor à assembleia geral, com parecer do conselho geral, a atribuição de títulos honoríficos;
- d) Pôr à disposição do conselho fiscal os livros e demais documentos que lhe sejam pedidos pelos membros deste conselho;
- e) Outorgar contratos em nome do SNOP, e gerir os recursos financeiros, no âmbito dos seus poderes, salvo quanto à alienação e aquisição de património num valor superior a 2500,00 €, que dependerá sempre da assembleia geral;
- f) Solicitar a convocação de assembleia geral ordinária ou extraordinária ou do conselho geral, sempre que considerado necessário ao interesse do SNOP;
- g) Apresentar anualmente o relatório e contas do exercício findo ao conselho fiscal, para parecer, e posteriormente à assembleia geral;
- h) Elaborar anualmente o plano de atividades e respetivo orçamento para o exercício do ano seguinte, submetendo-os, acompanhados do parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral até data aprovada na anterior assembleia geral;
- i) Nomear grupos de trabalho para estudo de quaisquer problemas;
- j) Propor a alteração dos estatutos à assembleia geral, por sua iniciativa ou sempre que para tal for solicitada através de requerimento assinado por um mínimo de 20 sócios;
- k) Proceder à gestão dos dados e registos administrativos do sindicato, bem como decidir sobre a sua cessão a outros órgãos ou entidades;
- l) Exercer a ação disciplinar, nos termos dos presentes estatutos.

2- Cabe ainda ao presidente da direção a aplicação da suspensão preventiva prevista nos estatutos.

Artigo 26.º

Reuniões da direção

1- As reuniões da direção são ordinárias ou extraordinárias e delas serão sempre elaboradas atas cuja redação incumbirá ao secretário.

2- As reuniões ordinárias terão a periodicidade que for fixada pelo presidente, não devendo o intervalo das mesmas exceder o período de seis meses.

3- As reuniões extraordinárias serão convocadas pelo presidente e sempre que as circunstâncias o justifiquem.

4- As deliberações da direção são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, o direito a voto de qualidade.

5- Em condições excecionais, devidamente fundamentadas, e inscritas em ata, pode a direção deliberar sem que esteja fisicamente reunida, tendo, no entanto, as respetivas atas que ser assinadas por todos os membros da direção num prazo máximo de 15 dias a partir da data da deliberação.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 27.º

Constituição e reuniões

1- O conselho fiscal é constituído pelo presidente, secretário, um vogal e dois suplentes.
2- A periodicidade das reuniões do conselho fiscal será fixada no seu regulamento e serão convocadas nas seguintes condições:

- a) A pedido de um dos seus membros;
- b) Mediante solicitação da direção ou da assembleia geral;
- c) Mediante requerimento escrito assinado por um mínimo de 20 associados, dirigido ao seu presidente.

Artigo 28.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento, até 30 dias após a eleição;
- b) Fiscalizar todo o funcionamento do sindicato em matéria económico-financeira;
- c) Dar pareceres no seu âmbito, quando solicitados nos termos do artigo 18.º e 25.º;
- d) Examinar os documentos oficiais de contabilidade, bem como quaisquer outros que tenham repercussões financeiras para o sindicato.

SECÇÃO V

Conselho geral

Artigo 29.º

Competência

O conselho geral é um órgão consultivo da direção para todas as matérias com relevância estratégica para o sindicato, bem como todos os aspetos da vida do sindicato, designadamente no que respeita ao funcionamento dos seus órgãos.

Artigo 30.º

Constituição e reuniões

1- O conselho geral é constituído pelos seguintes membros:

- a) Dois membros da direção, nomeados pelo respetivo presidente;
- b) Dois membros da mesa da assembleia geral, nomeados pelo respetivo presidente;
- c) Um membro de cada curso de formação de oficiais de polícia, designado pela direção, salvo se, por qualquer outra forma, a maioria do curso propuser o seu representante.

2- A falta de quórum nas reuniões não produz quaisquer efeitos para a sua normal realização.
3- O conselho geral reunirá mediante convocação da direção feita com 15 dias de antecedência, não sendo as suas recomendações vinculativas para a direção.

SECÇÃO VI

Delegações regionais

Artigo 31.º

Natureza, constituição das delegações regionais

1- Os delegados representam o sindicato e a direção nas unidades orgânicas para onde estejam nomeados, cabendo-lhes genericamente a prossecução das orientações definidas pela direção do sindicato.

2- As delegações regionais têm âmbito distrital e são constituídas pelos delegados sindicais em número correspondente ao previsto no diploma que regula o exercício da liberdade sindical e os direitos de negociação coletiva e de participação do pessoal da Polícia de Segurança Pública.

3- Os delegados são nomeados nos termos do número 7.º artigo 14.º

4- Em casos excecionais uma delegação regional pode representar mais de um distrito.

Artigo 32.º

Competência dos delegados

Compete aos delegados:

- a) Representar o sindicato e a sua direção, dentro dos limites previstos nos estatutos;
- b) Servir como elo de ligação entre a direção ou os órgãos legitimamente eleitos do sindicato e os associados na unidade orgânica, em especial no que respeita aos atos eleitorais;
- c) Manter a direção informada dos principais problemas que afetam os associados e a sua unidade orgânica;
- d) Cuidar de todos os aspetos administrativos do sindicato tendentes ao seu bom funcionamento, em especial no que respeita à regularização de quotas, à distribuição de informação interna e à defesa dos direitos dos associados;
- e) Manter contactos formais regulares com os associados, dando do facto conhecimento à direção;
- f) Cumprir outras obrigações determinadas pela direção, dentro dos limites previstos nestes estatutos e na lei.

CAPÍTULO V

Património e regime financeiro

Artigo 33.º

Património

1- O património do SNOP é constituído por bens móveis e imóveis, bem como pelo rendimento desses bens, não sendo suscetível de ser dividido ou partilhado.

2- Em caso de fusão ou dissolução do sindicato, a assembleia geral determinará a forma como os bens serão liquidados ou transferidos não podendo estes ser distribuídos pelos associados.

3- Os bens existentes devem ser alvo de registo interno em livro próprio, nos termos a definir pela direção.

Artigo 34.º

Gestão financeira

1- O financiamento do sindicato é garantido da seguinte forma:

- a) Quotização dos associados;
- b) Contribuições extraordinárias;
- c) Receitas provenientes de investimentos ou aplicações financeiras;
- d) Alienação de património;
- e) Donativos e subsídios de carácter particular ou institucionais.

2- As receitas e despesas são lançadas em livros próprios, sendo a sua escrituração da responsabilidade do tesoureiro.

3- A direção proporá para aprovação, na primeira assembleia geral do respetivo ano civil, o orçamento do sindicato, cabendo à direção a sua gestão.

Artigo 35.º

Quotização dos associados

A fixação e alteração dos valores das quotizações é da competência da assembleia geral.

Artigo 36.º

Limite para despesas

Compete à direção definir o limite das despesas para os pequenos encargos de gestão corrente e nenhuma outra poderá ser feita sem os vistos do presidente da direção e do tesoureiro.

Artigo 37.º

Competência para realizar despesas

1- O sindicato obriga-se, pela assinatura do presidente da direção conjuntamente com a do tesoureiro, quando estejam em causa operações financeiras e assinatura de acordos.

2- No impedimento do presidente da direção, assina um dos vice-presidentes e no impedimento do tesoureiro, o membro da direção para o efeito designado.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 38.º

Direito subsidiário

Em tudo o que os presentes estatutos sejam omissos, é subsidiariamente aplicável a legislação relativa ao ordenamento jurídico das associações sindicais e a legislação relativa ao exercício da liberdade sindical e de negociação coletiva da PSP.

Artigo 39.º

Normas transitórias

1- À data da conversão da Associação dos Antigos Alunos do Curso de Formação de Oficiais de Polícia, designada pela abreviatura AAACFOP, os associados passam a integrar automaticamente o Sindicato Nacional de Oficiais de Polícia, salvo se manifestarem por escrito intenção em contrário, mantendo-se o valor da quota mensal.

2- À data da conversão, o sindicato assume todos os direitos, obrigações e património da AAACFOP.

Registado em 26 de março de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 9 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de dezembro de 2025 para o mandato de um ano.

Presidente - João Bezerra da Silva.

Vice-presidente - André Costa Monteiro.

Secretário - Mafalda Oliveira Dias.

Tesoureiro - José Campos Neves.

Secretário Ajunta - Mariana Ramalho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação Europeia de Sindicatos de Inspectores da Educação - FESIE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de junho de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Bercina Maria Ramos da Costa Pereira de Araújo Calçada (Portugal).

Vice-presidente - Laura del Castillo Blanco (Espanha).

Secretário-geral - Zuzana Borovská (Eslováquia).

1.º secretário-geral adjunto - Anita Pyrkotsch-Jones (Inglaterra).

2.º secretário-geral adjunto - Fiona Arnison (País de Gales).

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2026, para o mandato de três anos.

Presidente - José Maria da Fonseca Vinhos, SA, representada por António Maria Soares Franco.

Vogal - Grupo Bacalhôa, representada por Eduardo Medeiro.

Vogal - Quinta and Vineyard Bottlers, Vinhos SA, representada por Francisco Tovar.

Vogal - Gestvinus SGPS, representada por João Maria Ramos.

Vogal - Aveleda, SA, representada por Jorge Monteiro.

Vogal - Grupo Parras, representada por Luís Vieira.

Vogal - Quinta da Alorna Vinhos, L.^{da}, representada por Pedro Lufinha.

Vogal - Winestone Group, representada por Pedro Pereira Gonçalves.

Vogal - Sogrape Vinhos, SA, representada por Raquel Seabra.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Brisa O&M, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 9 de fevereiro de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2025.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I**Objecto e âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da BOM, adiante designada por CT.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da BOM, é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

4- A organização dos trabalhadores comportará todos aqueles que integrem a empresa, independentemente da localização do estabelecimento em que trabalhem.

5- Os trabalhadores exercem os direitos reconhecidos na lei, nos exatos termos desta, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores da BOM orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores adiante designada AGT;
- b) A comissão de trabalhadores adiante designada CT.

SECÇÃO I

Assembleia geral de trabalhadores (AGT)

Artigo 4.º

Constituição

A AGT, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituída pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências da AGT:

- 1- Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- 2- Eleger a CT, aprovando simultaneamente um programa de ação e em qualquer altura destitui-la nos termos da lei ou destes estatutos;
- 3- Apreciar a atividade desenvolvida pela CT, pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- 4- Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

A AGT pode ser convocada:

- 1- Pela CT;
- 2- Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- A AGT será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de informação das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa, sem prejuízo da utilização de meios de comunicação eletrónicos corporativos.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista no número 2 do artigo 6.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião da AGT, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

- 1- A AGT reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida. pela CT.
- 2- A AGT reunirá extraordinariamente quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

- 1- A AGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estas AGT são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição da natureza urgente da AGT, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos do número 2 do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

- 1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:
 - a) Destituição da comissão e subcomissões de trabalhadores;
 - b) Aprovação e alteração dos estatutos;
 - c) Adesão a eventuais comissões coordenadoras.
- 4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
- 5- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.
- 6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos.
- 7- A CT ou a AGT podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores (CT)

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

- 1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente dos órgãos diretivos das empresas, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Competência

Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Promoção do desenvolvimento social e económico e adequação da empresa e da sua inserção no contexto socioeconómico do país;
- c) A defesa dos postos de trabalho e o seu futuro desenvolvimento;
- d) O diálogo com os órgãos da empresa sempre que as circunstâncias o requeiram, particularmente na definição de quaisquer situações que respeitem aos trabalhadores da empresa;
- e) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- f) O controlo de gestão visando proporcionar e promover a intervenção democrática e empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo em geral, sendo exercido pela CT nos termos previstos na lei;
- g) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- h) O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido pela CT, ou através da comissão coordenadora, nos termos e no âmbito previsto na lei;
- i) A promoção da melhoria das condições de trabalho e das condições sociais da empresa num justo equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e as possibilidades reais daquela;
- j) A defesa das justas reclamações daqueles trabalhadores que de algum modo, se sintam lesados, colocados numa situação injusta ou discriminatória;
- k) A dinamização da participação dos trabalhadores nos seus órgãos representativos, nomeadamente daqueles que, pelas suas especiais condições de trabalho, estão geograficamente dispersos relativamente à sede da empresa;
- l) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- m) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais das empresas, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres da CT

1- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada ao reforço da unidade dos trabalhadores, desenvolvendo a sua participação responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- b) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- c) De um modo geral, assumir como modo de atuação, todas as responsabilidades que decorrem, para uma organização de trabalhadores, da defesa dos objetivos definidos na Constituição, nas leis e regulamentações vigentes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- Das reuniões referidas neste artigo é preferencialmente lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos, extinção de atividade económica e/ou postos de trabalho;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Definição dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento coletivo;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito. (manter/alterar?).

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do grupo, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 23.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores que o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 24.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 25.º

Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 26.º

Afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 27.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 28.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 29.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais do direito do trabalho as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidas à AGT e CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva, acordo com a empresa ou usos que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 30.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 31.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 32.º

Composição

- 1- O número de membros de comissão de trabalhadores são os limites máximos previstos na lei.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.
- 3- Em caso de renúncia, expressa ou tácita, da globalidade dos eleitos por uma lista, a sua substituição far-se-á pelos membros imediatamente seguintes das outras listas, conforme o princípio de apresentação proporcional (método de *Hondt*).
- 4- Se a substituição for global, A AGT elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a realização da AGT.

Artigo 33.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de 3 (três) anos.

Artigo 34.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a quatro reuniões consecutivas, ordinárias ou extraordinárias, ou a dez interpoladas.
- 2- As substituições fazem-se por iniciativa da CT e devem recair no membro seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.
- 3- Na perda de mandato pela globalidade dos membros de uma lista aplicar-se-á, com as devidas adaptações, o estatuído no número 3 do artigo 31.º

Artigo 35.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros.

Artigo 36.º

Coordenação e deliberações

- 1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.
- 2- Em caso de empate a deliberação será tomada pela assembleia geral de trabalhadores.
- 3- A CT deverá ser coordenada por um dos seus membros, designado de coordenador, eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse, podendo em qualquer momento ser substituído por resolução da própria CT.
- 4- O cargo de coordenador é limitado a 2 mandatos por membro.
- 5- Poderá criado um secretariado, do qual fará sempre parte o coordenador, para melhor prosseguir os seus objetivos.
- 6- O número de elementos do secretariado, a existir, deverá respeitar a proporcionalidade dos membros eleitos das listas concorrentes.

Artigo 37.º**Reuniões**

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês, podendo o secretariado reunir intervaladamente.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou pela maioria dos membros daquela, ou sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

Artigo 38.º**Prazo de convocatória**

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais fixados pela reunião da CT anterior, pelo coordenador ou pelo secretariado, com a antecedência mínima de 5 dias.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, dois dias de antecedência.

Artigo 39.º**Financiamento**

1- Para a prossecução das atribuições fixadas por lei e nestes estatutos, a CT disporá dos seguintes financiamentos:

a) Meios fornecidos pela entidade patronal, para funcionamento da CT de conformidade com a Legislação em vigor, nomeadamente os meios materiais e o fornecimento de serviços necessários ao bom e regular funcionamento, as instalações necessárias e adequadas no interior da empresa, bem como os meios necessários ao desempenho das suas funções, designadamente telefones, faxes, computadores, serviço de secretaria, serviços de comunicações e transporte e correio eletrónico, entre outros;

b) Contribuições voluntárias e, eventualmente, periódicas do conjunto de trabalhadores;

c) Outras receitas ou doações que sejam postas à sua disposição pelos trabalhadores.

2- Para este efeito, a CT manterá atualizada a correspondente contabilização em livros próprios.

SUBSECÇÃO V**Subcomissões de trabalhadores (subCT)****Artigo 40.º****Princípio geral**

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos.

2- As subCT funcionarão de forma articulada com a CT e sob orientação desta.

Artigo 41.º**Mandato**

1- A duração do mandato das subCT coincide com o da CT.

Artigo 42.º**Composição**

As subCT serão compostas da seguinte forma:

1- Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores: 1 membro;

2- Estabelecimentos 50 a 200 trabalhadores: 3 membro;

3- Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores: 5 membro;

Artigo 43.º**Competências**

Compete às subCT:

1- Exercer a competência que lhe for delegada pela CT;

- 2- Informar a CT sobre as matérias que entenda ser do interesse coletivo dos trabalhadores e da própria CT;
- 3- Fazer a ligação entre os trabalhadores do estabelecimento e a CT;
- 4- Executar as deliberações da AGT e da CT;
- 5- Dirigir a AGT descentralizada, quando para isso seja devidamente mandatada pela CT;
- 6- Convocar e dirigir após prévia autorização da CT, assembleias de trabalhadores da sua área de atuação.

Artigo 44.º

Normas aplicáveis

A atividade das subCT é regulamentada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos para a CT.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 45.º

Princípio geral

A CT poderá deliberar aderir a uma comissão coordenadora, cujo funcionamento e articulação com as CT aderentes obedecerá ao que vier a ser estipulado nos estatutos daquela comissão coordenadora.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

SECÇÃO I

Princípios gerais sobre o voto

Artigo 46.º

Eleições dos ORT

As eleições para os ORT são independentes entre si e deverão realizar-se simultaneamente.

Artigo 47.º

Eleição da CT

1- ACT é eleita por voto direto e secreto, em dias de trabalho, durante o período destes e em todos os estabelecimentos da empresa.

2- A CT será eleita através de listas de candidatura segundo o método de *Hondt*, só podendo concorrer as listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 10 % (dez por cento) dos trabalhadores.

3- As listas deverão, obrigatoriamente, ser acompanhadas do programa de ação.

4- Cada lista concorrente apresentará no mínimo um elemento suplente, até um máximo de sete.

Artigo 48.º

Eleição das subCT locais de trabalhadores

As subcomissões locais de trabalhadores serão eleitas nos termos e com requisitos previstos, com as devidas adaptações, para a eleição da CT.

SECÇÃO II

Período eleitoral

SUBSECÇÃO I

Constituição da comissão eleitoral (CE)

Artigo 49.º

CE

1- Um mês antes de terminar o mandato dos ORT em exercício, a CT, ou na sua ausência a AGT, ou 100 ou 20 % dos trabalhadores, de acordo com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, elegerá uma CE composta por um presidente e dois secretários, à qual se juntarão posteriormente um delegado por cada lista concorrente, e farão publicar uma circular declarando aberto o processo eleitoral.

2- A CE elege o respetivo presidente ao qual compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que o justifiquem.

3- As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, e registadas em ata, sendo válidas desde que nelas participem a maioria absoluta dos seus membros, detendo em caso de empate o presidente voto de qualidade.

5- O mandato da CE inicia-se com a sua eleição e termina com a tomada de posse dos membros da CT e das subCT.

6- Na circular referida no número 1 deste artigo, constará designadamente:

- a) A data de abertura do processo eleitoral;
- b) A data-limite de apresentação das listas de candidatura para os ORT, a qual não ultrapassará o primeiro dia útil subsequente à quinzena imediata à data de abertura do processo eleitoral;
- c) O período de divulgação das listas referidas, corresponde aos quinze dias imediatos à data-limite de apresentação das candidaturas;
- d) A data e horário do ato eleitoral;
- e) A constituição das mesas eleitorais, a funcionar em todos os estabelecimentos da empresa.

SUBSECÇÃO II

Mesas eleitorais

Artigo 50.º

Constituição, requisitos e funções das mesas eleitorais

1- Em cada estabelecimento da empresa, durante o processo eleitoral são constituídas mesas eleitorais que presidirão às respetivas assembleias de voto.

2- Nos estabelecimentos da empresa onde existam subcomissões locais de trabalhadores, as mesas eleitorais serão presididas por um dos seus membros, escolhido entre eles, e por dois secretários designados pelo presidente.

4- Em caso de inexistência ou de não funcionamento do órgão referido no número anterior, o presidente da comissão eleitoral designará o presidente da mesa eleitoral, o qual designará os respetivos secretários.

5- Nos locais de trabalho em que não for possível constituir mesa eleitoral, observar-se-á o disposto para o voto por correspondência.

5- São funções das mesas eleitorais:

- a) A elaboração do caderno eleitoral do seu estabelecimento de trabalho;
- b) A resolução das dúvidas de interpretação ou pontos do processo eleitoral insuficientemente esclarecidos ou fundamentados;
- c) A receção de reclamações e a sua decisão;
- d) O registo, recolha e contagem dos votos;
- e) A comunicação, imediata, dos resultados apurados aos membros da comissão eleitoral;

f) A elaboração, obrigatória, de ata, redigida pelo presidente, por este assinada e pelos seus secretários, relativa ao processo eleitoral, à qual serão anexados todos os documentos escritos necessários e, designadamente, o caderno eleitoral, com as descargas devidamente assinaladas;

g) O envio à comissão eleitoral, no prazo das 48 horas subsequentes ao encerramento do período da votação, da ata e seus anexos, incluindo os votos que deverão ser encerrados em envelope devidamente identificado e fechado.

6- Em cada mesa eleitoral existirá um caderno eleitoral, onde constem os nomes de todos os trabalhadores que, à data da eleição, trabalhem no estabelecimento a que respeite.

7- Em cada assembleia de voto existirá uma urna, devidamente identificada, para receção dos votos.

SUBSECÇÃO III

Ato eleitoral

Artigo 51.º

Período de votação

1- Os trabalhadores votarão durante o período de trabalho, para o que cada um disporá do tempo suficiente para tal.

2- A votação iniciar-se-á, pelo menos, trinta minutos antes do começo e terminará, pelo menos, sessenta minutos depois do encerramento do período de trabalho.

Artigo 52.º

Modo de votação

1- Os trabalhadores votarão nas assembleias de voto do seu estabelecimento de trabalho, de acordo com as regras gerais referentes a eleições.

2- Os trabalhadores que, no dia da eleição, estejam comprovadamente deslocados em serviço, em gozo de férias ou ausentes por motivos de saúde, poderão votar por correspondência, observando os seguintes requisitos:

a) Para o devido efeito, deverão ser solicitados os boletins de voto ao presidente da comissão eleitoral, com a antecedência mínima de 5 dias;

b) Cada trabalhador receberá um envelope personalizado com o número mecanográfico, nome e local de trabalho, contendo os boletins de voto correspondentes aos órgãos a eleger e um envelope em branco;

c) O trabalhador preencherá um boletim de voto por cada órgão a eleger e, depois de dobrados em quatro, serão encerrados e fechados no envelope em branco que, por sua vez, será fechado no envelope personalizado e remetido para a comissão eleitoral;

d) Os envelopes personalizados deverão ser enviados para a comissão eleitoral, de modo a serem recebidos até ao dia marcado para o ato eleitoral.

Artigo 53.º

Contagem de votos

1- O apuramento preliminar de votos é feito pelas mesas eleitorais.

2- No caso dos votos por correspondência, a comissão eleitoral constituirá uma mesa eleitoral e procederá da seguinte forma:

a) O escrutinador após efetuar a descarga dos envelopes personalizados nos cadernos eleitorais, abre-os, retirando os envelopes em branco, que são separados ainda fechados;

b) Os envelopes em branco contendo os boletins de voto são então misturados, a fim de se manter o carácter secreto da votação, e os votos separados por órgãos a eleger e contados.

3- Será elaborada ata de apuramento preliminar em cada mesa de voto, assinada pelos membros da mesa eleitoral e representantes das listas.

4- O apuramento final é feito pelos membros da comissão eleitoral, na sede da CT, em ato aberto a todos os trabalhadores que a ele queiram assistir.

5- É elaborada ata de apuramento final global, assinada pelos membros da comissão eleitoral.

Artigo 54.º

Resultados eleitorais

1- Os membros da CT serão eleitos segundo o princípio da representação proporcional (método de *Hondt*) de entre as listas presentes ao ato eleitoral.

2- Os membros das subCT serão eleitos de acordo com os critérios definidos no número anterior.

Artigo 55.º

Comunicação dos resultados eleitorais

1- Após o apuramento preliminar, os presidentes das mesas eleitorais comunicarão, de imediato, aos membros da comissão eleitoral os resultados locais apurados.

2- A comissão eleitoral publicará, no prazo das 48 horas subsequentes à comunicação da última mesa eleitoral, um comunicado onde constem os resultados provisórios obtidos (ata de apuramento preliminar global).

3- Nos doze dias subsequentes à receção da ata da mesa eleitoral que entre em último lugar, a comissão eleitoral publicará os resultados definitivos (ata de apuramento final global).

Artigo 56.º

Impugnação do ato eleitoral

Para efeitos de impugnação do ato eleitoral será aplicável o disposto na lei geral.

Artigo 57.º

Tomada de posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores (ORT) é dada pelo presidente da CE, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois do presidente da CE se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitorais.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 58.º

Património

Em caso de extinção, a totalidade do património da comissão de trabalhadores reverte a favor, havendo, da comissão coordenadora, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da instituição.

Artigo 59.º

Alteração dos estatutos

Qualquer alteração aos presentes estatutos estará sujeita ao definido nos mesmos e na lei.

Artigo 60.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 20 de março de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 68 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 12 de março de 2026 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Jorge Alexandre de Sá Eusébio.
Luís Manuel de Morais Teixeira.
Maria João Miranda Pereira.
Pedro Manuel Fonseca de Sousa Pereira.
Silvestre Francisco Coelho Ribeiro.

Suplentes:

André Coelho de Sá.
Francisca Mariana Ribeiro Matos.
Paula Alexandra Lima.

Registado em 25 de março de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 68, do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Universidade do Minho - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 20 de fevereiro de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

António Ovídio Marques Domingues.
António Gaspar Lopes Cunha.
José Emílio Costa Palmeira.
Francisco Manuel Ferreira Azevedo Mendes.
Marta Cidália Simões Ferreira.
Orlanda Maria Lopes Tavares.
José Rui Pereira Gomes.
Arminda Manuela Andrade Pereira Gonçalves.
Custódio Fernando Rodrigues Carvalho.
Ana Maria Alves Coutinho Rocha.
Sandra Maria Teixeira Coutinho Pereira.

Suplentes:

Telmo Jorge Ramos Pereira.
Manuela Maria Costa Pinto.
Marco Edgar Sousa Escadas.
Rui Miguel Oliveira Martins.
Maria Irene Silva Ferreira Gomes.
Bertina Andreia Figueiredo Pinto Leite.
Bruno Miguel Silva Faria.
David André Moreira Lopes Barros.

Registado em 25 de março de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 68 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Benteler - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Benteler - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da}

«De acordo com o artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos por este meio convocar todos os colaboradores para o acto eleitoral a realizar no próximo dia 23 e 24 de junho de 2026 para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a comissão de saúde e segurança no trabalho, na zona da pausa entre as 15h00 e as 16h00 nas instalações da Benteler 1 e da Benteler 2.»

(Seguem as assinaturas de 194 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Freguesia de Massamá e Monte Abraão - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Lisboa), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Freguesia de Massamá e Monte Abraão.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação, comunicamos que no dia 16 de junho de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome completo da autarquia: Junta de Freguesia da União de Freguesias de Massamá e Monte Abraão.
Morada: Rua Dr. Francisco Ribeiro de Spínola, s/n, Massamá, 2745-872 Queluz.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

RELPROD, Unipessoal L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa RELPROD, Unipessoal L.^{da}

«Serve a presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 setembro, para informar que, no dia 24 de junho de 2026 realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a área segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Nome completo da empresa: RELPROD, Unipessoal L.^{da}

Morada: Rua do Freirapark, n.º 175 - 4520-623 São João de Ver.»

(Seguem as assinaturas de 124 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Stolt Sea Farm (Portugal) - Piscicultura, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Stolt Sea Farm (Portugal) - Piscicultura, SA, realizada em 11 de março de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2025.

Efetivo:

Saúl Taipina dos Santos.

Suplente:

Ricardo André Jesus Santos.

Registado em 25 de março de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 5, a fl. 172 do livro n.º 1.