

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

- NOVARROZ - Produtos Alimentares, SA - Autorização de laboração contínua 5
- PAMPI-LAR - Papéis de Portugal, SA - Autorização de laboração contínua 7
- ALCOBRE - Condutores Eléctricos, SA - Autorização de laboração contínua 9

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins 11
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo 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 13
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro 15
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 17
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 19
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros 21
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros 23
- Portaria de extensão do acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE 25

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global 27

– Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras	59
– Acordo coletivo entre a Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA e outra e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	63
– Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	68
– Acordo de empresa entre o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e o Sindicato dos Enfermeiros - SE - Revisão global	75
– Acordo de empresa entre a Nova DS Smith Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras	97
– Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	101
– Acordo de empresa entre a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado	104
– Acordo de empresa entre o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra/texto consolidado	119
– Acordo de adesão entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ao contrato coletivo entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES	157

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Associação Sindical Autónoma de Polícia - ASAPOL - Alteração	158
– Sindicato dos Adidos da Função Pública do Distrito do Porto - Cancelamento	160

II – DIREÇÃO:

– Federação Nacional dos Médicos - FNAM - Eleição	161
– Sindicato dos Inspectores do Trabalho (SIT) - Eleição	162
– Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ) - Eleição	163
– Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Eleição	164
– SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo - Eleição	165
– Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins - Eleição	168
– Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) - Eleição	169

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal - AGAP que passa a denominar-se Portugal Activo - Associação de Clubes de Fitness e Saúde - PAACFS - Alteração 171
- ACAP - Associação Automóvel de Portugal - Alteração 180
- Associação Comercial de Portimão - Cancelamento 182

II – DIREÇÃO:

- Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão - ANIPB - Eleição 183

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Eleição 184

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - Convocatória 185

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: dsrscot@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.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

NOVARROZ - Produtos Alimentares, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa NOVARROZ - Produtos Alimentares, SA, NIPC 503 249 734, com sede comercial na Rua da Moura n.º 43 Adães, 3720-581 UL, Oliveira de Azeméis, Aveiro, prosseguindo a atividade económica principal de descasque, branqueamento e outros tratamentos do arroz, CAE 10612, 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 seção de embalagem do seu estabelecimento sito no local da sede, durante o período entre 2024 e 2028.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em razões de ordem técnica e económica, inerentes ao processo produtivo e aumento extraordinário de volume de encomendas, o qual apenas permitirá o cumprimento se for implementado o regime de laboração contínua. Visa, assim, a contratação de novos quatro trabalhadores a termo para prestar trabalho exclusivamente ao sábado e domingo na secção de embalagem.

Neste sentido, entende a requerente 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, a atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Quanto ao horário de trabalho a aplicar, trata-se de um horário de 12 horas a ser prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores - sábado e domingo - com a identificação do departamento a ser considerado no horário de laboração contínua (secção embalagem) e número de trabalhadores a ser contratado para cada horário (oito trabalhadores - Quatro por horário, diurno e noturno), por um período de cinco anos, na modalidade de trabalho temporário a termo incerto, sendo condição essencial a concordância com o horário proposto.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Foi apresentado pela empresa declaração de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;
- 3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Foram apresentadas declarações da empresa no sentido de que se tratam de trabalhadores a contratar e que os respetivos contratos de trabalho contemplam o regime de laboração contínua;
- 5- Foi apresentada pela empresa Autorização de Instalação de Estabelecimento Industrial n.º 15798 IAPMEI, bem como Processos na Plataforma do Licenciamento Industrial n.º 398/2015, n.º 408/2015 e Alvará de Utilização n.º 63/2020, por declaração da Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis de 20 de maio de 2018;
- 6- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e 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, na sua redação atual, 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, nos termos do Despacho n.º 9158/2025,

de 4 de agosto, na sua redação atual:

Atendendo ao requerimento apresentado e partindo do pressuposto de que não se verificaram alterações relevantes nos pressupostos que o fundamentaram, autorizar a empresa NOVARROZ - Produtos Alimentares, SA, com o NIPC 503 249 734, a laborar continuamente na seção de embalagem do seu estabelecimento sito na Rua da Moura n.º 43 Adães, 3720-581 UL, Oliveira de Azeméis, Aveiro, durante o período entre 2024 e 2028.

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

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

PAMPI-LAR - Papéis de Portugal, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa acima identificada, «PAMPI-LAR - Papéis de Portugal, SA», com o NIPC 502 795 395 e sede comercial na Rua Dr. Alberto de Macedo, n.º 116/128, 4100-027 Porto, prosseguindo a atividade económica principal de Fabricação de artigos de papel para uso doméstico e sanitário (CAE - 17220) 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 na Estrada Nacional 16, 3505-252 Povolide - Viseu.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação. Bem como ao contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023, e Portaria de Extensão n.º 250/2024/1, de 10 de outubro.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica e tecnológica, alegando, designadamente, que a implementação de laboração contínua visa maximizar a utilização dos equipamentos adquiridos pela empresa, nomeadamente as linhas de transformação de rolos e de dobrados, sendo que, se operarem continuamente alcançam uma maior eficiência, diluindo custos fixos associados e permitindo o acompanhamento da competitividade do setor.

Por outro lado, acrescenta que para atender ao aumento progressivo da procura dos produtos produzidos é essencial incrementar a sua capacidade produtiva.

Nestes termos, entende a requerente que a laboração contínua permitirá um aumento significativo da mesma, sem necessidade imediata de realizar novos investimentos que tenham um impacto financeiro significativo na empresa. Com efeito, sendo possível manter as máquinas em funcionamento permanente, a produção poderá ser ajustada para responder às variações da procura, garantido que a empresa possa capitalizar as oportunidades de mercado sem atrasos.

Mormente, a requerente acrescenta que as paragens frequentes das máquinas resultam em prejuízos consideráveis, uma vez que o reiniciar da atividade produtiva e a necessária afinação das máquinas se traduz em elevadas horas de inatividade até ser possível regular o nível de eficiência. Desta feita, de acordo com a requerente, a laboração contínua possibilitará a redução de custos associados a interrupções, e permitirá uma melhoria da previsibilidade e estabilidade da produção.

Por fim, alega que o mercado deste setor apresenta desafios em termos de aquisição de novos equipamentos, principalmente devido aos prolongados prazos de entrega e elevados custos de aquisição, uma vez que estes prazos inviabilizam a expansão imediata da capacidade produtiva e colocam em causa a resposta aos novos e atuais clientes.

Nestes termos, considerando os fundamentos elencados, que se prendem essencialmente com motivos técnicos e económicos, a empresa entende que esse desiderato apenas é possível através da implementação do regime de laboração contínua.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores na empresa, pelo que não foi apresentado o respetivo parecer, tendo a empresa apresentado, para o efeito, declaração nesse sentido;
- 3- Foi apresentada declaração de concordância dos oito trabalhadores abrangidos;
- 4- Foi apresentado Título Digital n.º NUI 1823000400, emitido a 30 de outubro de 2024, para o exercício

da atividade de fabricação de artigos de papel para uso doméstico e sanitário (CAE 17220);

5- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a Segurança Social;

6- Foi apresentado projeto de horário de trabalho a implementar, e respetivo teor;

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, PAMPI-LAR - Papéis de Portugal, SA, com o NIPC 502 795 395, a laborar continuamente no estabelecimento industrial sito na Estrada Nacional 16, 3505-252 Povolide, Viseu, por um período de cinco anos.

15 de abril 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

ALCOBRE - Condutores Eléctricos, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa ALCOBRE - Condutores Eléctricos, SA, com o NIF 500 018 120 e sede na Rua Eng.º Ferreira Dias, n.º 71, Zona Industrial de Ovar, 3880-402 Ovar, concelho de Ovar, distrito de Aveiro, tendo como atividade principal a fabricação de fios e cabos eléctricos e electrónicos, CAE 27320, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, com a redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, autorização para laborar continuamente no estabelecimento sito no local da sede, durante o período compreendido entre 2024 e 2028.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto se encontra inserida numa atividade de crescimento exponencial nos últimos anos e porque a paragem ao fim de semana provoca grande perda de eficiência e, portanto, é necessário igualmente, para além dos investimentos no equipamento e instalações físicas, otimizar o tempo de trabalho, de modo a manter-se competitiva. Neste sentido, entende a requerente 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, a atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Aplica-se igualmente à requerente o seguinte IRCT: O CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos das Indústrias e Serviços FETESE e outros - Revisão global, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022 e Portaria de Extensão, publicada no *Diário da República*, n.º 2/2023, série I, de 30 de janeiro de 2023.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos, a requerente apresentou projeto de horário de trabalho que se encontra conforme, a implementar, com declarações da empresa de que pretende contratar mais 12 trabalhadores.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Foi apresentado pela empresa declaração de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;
- 3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Foi apresentada pela empresa Título de Exploração Industrial n.º 726/2013, emitido pelo IAPMEI, Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia datado de 2 de agosto de 2013;
- 5- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e Segurança Social;
- 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 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, na sua redação atual, 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, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, na sua redação atual:

Atendendo ao requerimento apresentado e partindo do pressuposto de que não se verificaram alterações relevantes nos pressupostos que o fundamentaram, autorizar a empresa ALCOBRE - Condutores Eléctricos, SA a laborar continuamente no estabelecimento sito na Rua Eng.º Ferreira Dias, n.º 71, Zona Industrial de Ovar, 3880-402 Ovar, Concelho de Ovar, Distrito de Aveiro, durante o período compreendido entre 2024 e 2028.

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

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins

As alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2025, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 569 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 36,6 % são mulheres e 63,4 % são homens.

Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 360 TCO (63,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 209 TCO (36,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 66 % são homens e 34 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que no setor em causa a atividade desenvolvida pelas adegas cooperativas é regulada por lei especial e por regulamentação coletiva própria, excluem-se as mesmas do âmbito da presente portaria, à semelhança das anteriores extensões da convenção coletiva.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção coletiva não são aplicáveis às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição das referidas federações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da alteração da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 30 de março de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, 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, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo 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

As alterações do contrato coletivo 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às atividades enquadráveis nas indústrias químicas, representadas pelas associações de empregadores outorgantes, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores possíveis previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 38 722 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 34 % são mulheres e 66 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 23 973 TCO (62 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 14 749 TCO (38 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 55,8 % são homens e 44,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição desta federação sindical, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito das alterações da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 30 de março de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, 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, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades de indústria química abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro

O contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outros e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às atividades de indústria, comércio e reparação automóvel, nomeadamente, construção de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais, pneus, peças e acessórios, reboques, motociclos, comércio, reparação e serviços afins, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e âmbito de setor de atividade às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 36 105 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 22,4 % são mulheres e 77,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 16 494 TCO (45,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 19 611 TCO (54,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 26,3 % são mulheres e 73,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

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

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 30 de maio de 2026, ao qual deduziram oposição a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a liberdade de filiação sindical dos trabalhadores por estas representados e a autonomia negocial das associações sindicais oponentes.

Face às referidas oposições, considerando que assiste às associações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por aquelas representados, por força do direito de liberdade de filiação dos trabalhadores e do direito de autonomia negocial das associações sindicais, procedeu-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, 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, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026, são estendidas no território de Portugal continental:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam às atividades de indústria, comércio e reparação automóvel, nomeadamente, construção de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais, pneus, peças e acessórios, reboques, motociclos, comércio, reparação e serviços afins e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de março de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

O contrato coletivo entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2025, abrange, no distrito de Lisboa, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço que se dediquem às atividades de comércio retalhista, mista de retalhista e grossista, grossista, oficinas de apoio ao comércio, prestação de serviços nas áreas de penteado e estética, agências funerárias, publicidade, serviços de formação, serviços de informática e atividades conexas e, ainda, organização de eventos, uns e outros representados pelas associações outorgantes. A convenção aplica-se, ainda, na região de Lisboa e Vale do Tejo, delimitada nos termos do anexo II do Decreto-Lei n.º 46/1989, de 15 de fevereiro, às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, associada da UACS, e trabalhadores ao seu serviço do «Grupo L - Relojoeiros» e da categoria profissional de «ourives conserteiro» do «Grupo P - Outros grupos profissionais», filiados na associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo, no distrito de Lisboa, no mesmo âmbito de setor de atividade a todos os empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores possíveis previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 9970 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 46,1 % são mulheres e 53,9 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 4305 TCO (43,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 5665 TCO (56,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 51,9 % são homens e 48,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,4 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 5,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de

trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores do mesmo setor.

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

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 30 de março de 2026, ao qual deduziu oposição o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, pretendendo a exclusão dos trabalhadores nele filiados, com fundamento no direito de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa.

Analisada a oposição importa salientar que, de acordo com o disposto no número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho (CT), a emissão de portaria de extensão visa somente as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável no mesmo âmbito. Não obstante, considerando que assiste à associação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, 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, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo – UACS e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2025, são estendidas no distrito de Lisboa:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio retalhista, mista de retalhista e grossista, grossista, oficinas de apoio ao comércio, prestação de serviços nas áreas de penteado e estética, agências funerárias, publicidade, serviços de formação, serviços de informática e atividades conexas e organização de eventos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pelas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2025.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2026, abrangem, no distrito de Faro, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao setor de atividade de alojamento, casinos, campos de golfe, parques temáticos e marinas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica, e nos mesmos âmbitos de setor de atividade e profissional de aplicação, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 10 453 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,4 % são mulheres e 49,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 4500 TCO (43 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 5953 TCO (57 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 43,3 % são mulheres e 56,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a anterior extensão do contrato coletivo não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e

Turismo de Portugal, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão a exclusão dos referidos associados.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 30 de maio de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, 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, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2026, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento, casinos, campos de golfe, parques temáticos e marinas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP).

3- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

As alterações do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2025, abrangem as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP que exerçam a sua atividade no território do Continente e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A União das Misericórdias Portuguesas - UMP requereu a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, com exceção dos trabalhadores representados pelas associações sindicais com as quais a UMP celebrou outro contrato coletivo.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 27 937 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 92,1 % mulheres e 7,9 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 8178 TCO (29,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 19 759 TCO (70,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 93 % são mulheres e 7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as Santas Casas da Misericórdia.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pelas associações sindicais com as quais a União das Misericórdias Portuguesas - UMP celebrou outro contrato coletivo ou em associações sindicais filiadas em confederação sindical diferente das outorgantes, nem às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais representadas pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores

do Comércio, Escritório e Serviços, pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 30 de março de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, 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, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2025, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pelas associações sindicais com as quais a União das Misericórdias Portuguesas - UMP celebrou outro contrato coletivo ou em associações sindicais filiadas em confederação sindical diferente das outorgantes.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais representadas pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços, pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2025.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros

As alterações do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2025, abrangem as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP que exerçam a sua atividade no território do Continente e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A União das Misericórdias Portuguesas - UMP requereu a extensão das alterações do contrato coletivo, na mesma área geográfica, às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, com exceção dos trabalhadores representados pelas associações sindicais com as quais a UMP celebrou outro contrato coletivo.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores possíveis previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 4894 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91,9 % são mulheres e 8,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1512 TCO (30,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 3382 TCO (69,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,7 % são homens e 92,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as Santas Casas da Misericórdia.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pelas associações sindicais com as quais a União das Misericórdias Portuguesas - UMP celebrou outro contrato coletivo ou em associações sindicais filiadas em confederação sindical diferente das outorgantes, nem às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais representadas pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores

do Comércio, Escritório e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 30 de março de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, 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, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2025, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pelas associações sindicais com as quais a União das Misericórdias Portuguesas - UMP celebrou outro contrato coletivo ou em associações sindicais filiadas em confederação sindical diferente das outorgantes.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais representadas pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE

O acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação outorgante, no âmbito da prestação de serviço público na área da cultura músico-teatral, designadamente, a música, a ópera e o bailado.

O OPART requereu a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Todavia, não foi possível recolher todos os indicadores junto daquele relatório, designadamente para a análise do impacto salarial - em termos dos trabalhadores cuja remuneração base será alterada e para o total dos trabalhadores - porque só com a revisão do acordo empresa publicada em 2024 foi acordada matéria salarial. Deste modo, no pedido o OPART alega, em síntese, que: *i)* tem ao seu serviço 375 trabalhadores (48 % do género feminino e 52 % são do género masculino), dos quais 110 são filiados no sindicato outorgante; *ii)* 70 % dos trabalhadores serão abrangidos pela extensão da convenção coletiva; *iii)* embora 90 % dos trabalhadores não filiados tenha optado pela aplicação da convenção ao abrigo do artigo 497.º do Código do Trabalho, a escolha está limitada a um espaço temporal de quinze meses, o que não satisfaz os objetivos de uniformização e adequação do regime de condições de trabalho especificamente aplicáveis aos trabalhadores artistas e profissionais da área da cultura; *iv)* o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa terá, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores, promovendo uma melhoria generalizada ao nível da coesão e igualdade social, nomeadamente do ponto de vista da equidade de género, bem como uma aproximação da efetivação do princípio constitucional «salário igual para trabalho igual».

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

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

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de emissão de portaria de extensão, o qual é posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão de portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 30 de março de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, 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, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de outubro de 2025.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contratoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empresas, na actividade de fabricação, na actividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a**Revogação de convenção anterior**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes, publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023, n.º 15, de 22 de abril de 2024 e n.º 16, de 29 de abril de 2025 respectivamente, para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pela associação sindicais que a subscreve.

2- Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores actualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3- As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

Cláusula 3.^a**Vigência**

1- Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por um período mínimo, 24 meses, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato colectivo.

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária, assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026.

3- A tabela de remuneração mínima, e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e terão uma vigência de 12 meses

4- Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

5- Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

CAPÍTULO II

Condições de admissão e profissionais

Cláusula 4.^a

Idade e habilitações mínimas

Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos, a escolaridade obrigatória e demais condições estabelecidas no anexo II deste contrato colectivo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental previsto no número anterior é o seguinte: 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança; 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3- Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com a antecedência de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Contratos a prazo

1- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3- Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- As entidades patronais devem proceder à classificação dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com as categorias profissionais previstas no anexo I deste contrato colectivo.

2- A classificação dos trabalhadores será efectuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A entidade patronal que pretenda criar uma categoria profissional que não conste no anexo I deste contrato colectivo, enviará para o efeito, uma proposta à associação patronal e ao sindicato, para que, em conjunto, estas entidades decidam sobre a aceitação de tal pretensão.

Cláusula 9.^a

Exercício e evolução na actividade profissional

As condições de admissão, aprendizagem, evolução na actividade profissional e promoção são as estabelecidas no anexo II deste contrato colectivo.

Cláusula 10.^a

Provimento e responsabilidade

1- No provimento de lugares, nomeadamente de chefia, a entidade patronal dará, em igualdade de condições, preferência a trabalhadores ao seu serviço.

2- A responsabilidade pelo funcionamento de uma máquina é do respectivo operador.

3- Um operador de máquina só pode ser responsável pelo funcionamento de uma máquina para que não exista diminuição de regras de segurança.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 11.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;
- j) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato colectivo de trabalho aplicável.
- k) Organizar e enviar Relatório Único nos termos da lei.

Cláusula 12.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;

- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efectivo.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à entidade patronal:
- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
 - b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
 - d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
 - f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse socioprofissional para os trabalhadores;
 - h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
 - i) Diminuir a retribuição bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
 - j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
 - k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
 - l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
 - m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais e dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
 - n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;
 - o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
 - p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
 - q) Fazer *lock-out*;
 - r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade, salvo o disposto nos números 2 e 3.
- 2- Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.
- 3- Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização

prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Duração do trabalho

1- O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2- Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3- Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4- Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respectivo horário a enviar à Inspeção do Trabalho.

5- Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho suplementar quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar (extraordinário)

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

2- O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar desde que o solicite invocando motivos atendíveis.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

Assim como a trabalhadora lactante não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

8- O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1- O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório, será remunerado com a retribuição normal mais um acréscimo, de acordo com as seguintes percentagens:

a) Acréscimo de 75 % da retribuição nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;

b) Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados.

2- As horas extraordinárias, referidas na alínea *a)* do número anterior, serão remuneradas segundo o estabelecido na alínea *b)*, se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3- Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4- Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5- O limite máximo para o trabalho suplementar por cada trabalhador não poderá ultrapassar as duzentas horas por ano.

6- O tempo gasto no transporte previsto na parte final no número 4 desta cláusula, é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1- É considerado nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Nos termos da lei, a retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não terão direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 19.^a

Retribuição mensal

1- Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3- Entende-se por retribuição mensal efectiva ou simplesmente retribuição mensal (RM) unicamente a soma dos seguintes valores:

a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo IV;

b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 21.^a;

d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.^a, sendo caso disso.

4- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável.

5- Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6- Aos técnicos de venda que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante seis meses seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8- No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

RM = Remuneração mensal efectiva;

HS = Horas normais de trabalho semanal;

HTP = Horas de trabalho prestado.

9- Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10- A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11- A transgressão do disposto nos números 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 20.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1- Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com o valor de 2,50 €.

2- Na aplicação desta cláusula, será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 22.^a

Determinação da retribuição

1- Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM = Retribuição mensal efectiva (definida no número 3 da cláusula 19.^a);

HS = Horas normais de trabalho semanal.

2- A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do número 2 da cláusula 17.^a para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3- O valor de um dia de trabalho será igual a *RM/30*.

Cláusula 23.^a**13.º mês - Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e paternidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse 90 dias no ano, sendo assegurado que o trabalhador receberá neste caso, um valor igual a um mês de retribuição, complementando a empresa a importância paga pela Segurança Social.

Cláusula 24.^a**Abono para deslocações**

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 25.^a**Deslocações**

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

- Almoço ou jantar 7,00 €;
- Dormida e pequeno-almoço 20,00 €;
- Diária completa 33,00 €.

3- As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentaçãoCláusula 26.^a**Refeitório**

1- Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3- Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4- As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efectivo de trabalho, 5,50 € a título de subsídio de alimentação.

5- A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos números 3 e 6 da cláusula 59.^a

6- O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7- Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

Cláusula 27.^a**Subsídio de refeição**

1- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2- Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço ou ceia 2,00 €;
- b) Almoço ou jantar 4,50 €.

3- O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4- Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria - O que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 28.^a**Descanso semanal e feriados**

1- São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2- De acordo com a lei, são feriados obrigatórios;

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1.º de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir o distrital.

E todos os outros que venham a ser retomados após o fim da suspensão dos mesmo.

3- A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1.º de Maio;
- 25 de Dezembro.

Cláusula 29.^a**Condições de trabalho em dia de descanso semanal**

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutra fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.^a

2- O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado dá ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 30.^a

Duração das férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato colectivo, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.
- 4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 31.^a e no número 2 da cláusula 46.^a
- 5- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
- 6- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano subsequente.
- 4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 32.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração de 24 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- Na marcação para efeitos de contagem dos dias de férias, o sábado e o domingo em que o trabalhador, segundo escala horária esteja de serviço contam como dias de férias. Não contando outros dias úteis correspondentes a folgas, e os feriados que coincidam com sábado ou domingo.
- 4- Os trabalhadores que tiverem falta injustificada superior a um dia de trabalho verão o seu período de férias reduzido para 22 dias.
- 5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 33.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

- 1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2- Para efeitos de determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 34.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 35.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;
- c) Encerramento fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que for possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 37.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 36.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se, neste caso, o número 3 da cláusula seguinte.

3- A prova da doença, prevista no número 1, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos números 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 39.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado no ano anterior, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço no ano da cessação do impedimento prolongado, de até 20 dias, sendo garantido contudo um mínimo de 10 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato de trabalho.

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

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

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 41.^a**Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a**Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimentos posteriores.

Cláusula 43.^a**Faltas - Noção**

1- «Falta» é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 44.^a**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias consecutivos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direcções das associações sindicais, e, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- l) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3- Nos termos da alínea b), do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente afim no 1.º grau na linha reta;

b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

5- O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no número 3 ou será o do respectivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

7- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

9- O não cumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 45.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 44.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 7 e 8 da cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número 1.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

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

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 44.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 44.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 44.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

6- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave.

7- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 48.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- O período de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respetivos subsídios, nos termos da cláusula 40.^a

Cláusula 51.^a**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

- 1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.
- 2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Cláusula 52.^a**Rescisão com justa causa**

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.
- 3- A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 67.^a
- 4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 53.^a**Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal**

- 1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2- Podem constituir, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Prática intencional de atos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - m) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 54.^a**Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores**

- 1- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:
 - a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - d) Aplicação de sanção abusiva;
 - e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2- Nos casos de rescisão previstos no número 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 55.^a

Cláusula 55.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no número 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 56.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador, por sua decisão, tem direito a rescindir o contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO IX

Alteração ao contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 58.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.^a

Direitos de igualdade e de parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos trabalhadores e às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no número 3 da cláusula 19.^a).

2- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

3- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas para consultas pré-natais e sessões de preparação para o parto pelo tempo e número de vezes necessárias, devidamente justificadas e desde que a consulta não possa ocorrer fora do horário de trabalho.

Também o pai tem direito a dispensa de trabalho, no dia do nascimento de filho/a quando este haja ocorrido antes de um trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho.

Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Tem ainda direito a três dispensas para acompanhar a mãe trabalhadora às consultas pré-natais. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Após o gozo da licença parental, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

4- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde no trabalho. Constitui obrigação das empresas proceder à avaliação de riscos (natureza, grau e duração da exposição), de modo a determinar as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação e tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras aos riscos, devendo as mesmas ser informadas, por escrito, dos resultados da referida avaliação de riscos e das medidas de protecção respectivas.

5- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, acrescida de 30 dias em caso de nascimentos múltiplos, por cada gémeo além do primeiro, sem prejuízo dos direitos da mãe no que concerne aos períodos de licença parental exclusiva da mãe.

A licença parental inicial é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.

Neste caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

Em caso de interrupção da gravidez (aborto) a trabalhadora tem direito a uma licença com duração entre os 14 e os 30 dias, apresentando atestado médico com indicação do período da licença.

6- Enquanto a mãe trabalhadora amamentar, tem direito a dois períodos distintos, de 1 hora cada, por cada dia de trabalho, devendo comunicar à entidade patronal com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa, mantendo o direito ao subsídio de refeição e à remuneração integral. Caso a amamentação se prolongue para além do primeiro ano da criança, deverá ser apresentado atestado médico.

O regime de aleitação, durante o primeiro ano de vida da criança, pode ser gozado pela mãe ou pelo pai.

Nos casos em que os progenitores residam afastados dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte, será facultada a utilização dos dois períodos diários em conjunto.

7- As trabalhadoras podem trabalhar tal como os trabalhadores, em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva.

8- As mães trabalhadoras podem ser dispensadas de prestar trabalho nocturno por 112 dias, entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data presumível do parto) e ainda durante o restante período de gravidez e de amamentação ou aleitação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, comunicando à entidade patronal com 10 dias de antecedência.

Cláusula 60.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho

normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador;

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário - e quando não for apresentada pelo trabalhador -, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

4- Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Segurança Social e acidentes de trabalho

Cláusula 62.^a

Comunicação e inscrição

1- As entidades patronais são obrigadas a comunicar à Segurança Social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2- É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

Cláusula 63.^a

Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efetiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais, se existirem.

2- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta integrará os profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efetiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante um ano, ao pagamento integral da retribuição efetiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer -lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 64.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efetiva, pelo período máximo de seis dias;

d) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração e ao comportamento anterior.

3- Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 66.^a

Exercício da acção disciplinar

1- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 67.^a

Processo disciplinar

1- A aplicação das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* da cláusula 64.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas *c)*, *i)* e *j)* da cláusula 53.^a

Cláusula 68.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar -se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;

c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 e até 24 meses sobre os factos mencionados na alínea *c)* do número 1 desta cláusula.

Cláusula 69.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 55.^a

Cláusula 70.^a**Multas**

1- O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Segurança e higiene no trabalhoCláusula 71.^a**Segurança e higiene no trabalho**

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de 4 elementos, sendo 2 eleitos pelos trabalhadores e 2 nomeados pela entidade patronal.

2- Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3- As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4- A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 72.^a**Atribuição da comissão de segurança**

A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

CAPÍTULO XIV

Formação profissionalCláusula 73.^a**Princípio geral**

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 74.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;

c) Assegurar o direito à formação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4- As horas de formação certificada a que se refere o número 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1- Decorridos 90 dias após a entrada em vigor da presente alteração salarial e outras do CCT, as partes constituirão uma comissão paritária de seis membros, cabendo a cada parte, ANIPC e FIEQUIMETAL, indicar três.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas e integrar as lacunas deste CCT.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

4- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, integradas neste CCT.

5- Constituída a comissão paritária, os seus elementos elaborarão, no prazo de 60 dias, o respectivo regulamento de funcionamento.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

1- Comercial:

1.1- *Director* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do departamento;

1.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento;

1.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais;

1.4- *Técnico de vendas* - É o trabalhador que vende o que a empresa fabrica e comercializa, contactando, informando e apoiando o cliente; efectua demonstração de produtos, suas características e vantagens; calcula preços e indica condições de venda; colabora com os serviços de produção. Pode exercer funções, predominantemente, dentro ou fora do estabelecimento da empresa;

1.5- *Estagiário comercial* - É o trabalhador que faz o seu estágio para técnico de vendas.

2- *Informática*:

2.1- *Director* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do departamento;

2.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento;

2.3- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista;

2.4- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais;

2.5- *Programador de informática* - É o trabalhador que cria programas, que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação. Recebe instruções e objectivos a atingir do analista de sistemas. Efectua a preparação, codificação de programas; fornece instruções, procede a testes, assegura a manutenção de programas e dados, e introduz alterações se necessário;

2.6- *Estagiário de informática* - É o trabalhador que faz o seu estágio para programador de informática.

3- *Administrativo*:

3.1- *Director* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos;

3.2- *Chefe de departamento de recursos humanos* - É o trabalhador responsável pelos elementos referentes ao contrato de trabalho, relativos às pessoas ao serviço da empresa, nomeadamente referentes à assiduidade, vencimentos, processos individuais, relatório único, mapa de férias, balanço social, admissões, promoções e reclassificações. Assegura o cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, segurança social e formação profissional, contactando com entidades oficiais, patronais e sindicais. Elabora estatísticas. Mantém actualizada a informação inerente à medicina no trabalho, higiene e segurança, documentação relativa a acidentes de trabalho e ligação com companhias de seguros, serviços médicos, entidades fiscalizadoras e judiciais;

3.3- *Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, classifica documentos e despesas, ordena movimentos de crédito e débito, prepara a documentação para o cumprimento de obrigações legais, elabora informações sobre a situação financeira e económica, organiza relatórios e inventários;

3.4- *Secretário(a) de direcção/administração* - É o/a trabalhador/a que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; organizar e assegurar a agenda de compromissos e tarefas, assembleias gerais ou de accionistas, reuniões de trabalho, contactos e preparação e concretização de actos notariais;

3.5- *Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com a redacção e processamento de texto e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Pode desempenhar funções de caixa, efectuando recebimentos e pagamentos e os respectivos registos. Se estiver habilitado, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou outros textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa; pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.);

3.6- *Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo internamente as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; responde se necessário a pedidos de informação.

3.7- *Estagiário administrativo* - É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo;

3.8- *Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que no essencial apoia os assistentes administrativos, em serviços internos e externos.

4- *Laboratório*:

4.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento;

4.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais;

4.3- *Analista* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas; recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios, faz cálculos técnicos, processamento de resultados e pode colaborar na realização de estudos e experiências a nível fabril;

4.4- *Controlador de qualidade de papel* - É o trabalhador responsável pela efetivação e registo dos ensaios físicos de matérias -primas, de produtos acabados ou em vias de fabrico;

4.5- *Operador de laboratório* - É o trabalhador que prepara o material para as análises, sob a orientação do analista, com quem colabora e a quem presta apoio;

4.6- *Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que faz o seu estágio para operador de laboratório.

5- Manutenção:

5.1- *Director* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de manutenção;

5.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados no departamento;

5.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais;

5.4- *Técnico especialista de manutenção* - É o trabalhador responsável pela montagem, conservação, detecção e reparação de avarias, calibragem, ensaio de instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos, de protecção e controlo industrial. Utiliza aparelhagem adequada e segue esquemas e especificações técnicas;

5.5- *Técnico de manutenção mecânica* - É o trabalhador que detecta avarias mecânicas; executa, repara, afina, monta e desmonta peças, motores e outros conjuntos mecânicos, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência;

5.6- *Técnico de manutenção eléctrica* - É o trabalhador que executa trabalhos ligados à manutenção e reparação eléctrica de máquinas e instalações, assume a responsabilidade dessa execução, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência;

5.7- *Técnico de construção civil* - É o trabalhador que possuindo qualificação necessária, desempenha funções da especialidade própria na área de actividade de construção civil, nomeadamente conservação e melhoria de instalações;

5.8- *Estagiário de manutenção* - É o trabalhador que inicia o estágio para técnico de manutenção mecânica e ou técnico de manutenção eléctrica e ou técnico de construção civil.

6- Logística:

6.1- *Director* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de logística;

6.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento, sendo responsável pelas medidas que assegurem o controlo da qualidade de mercadorias recebidas e dos produtos fabricados, antes da sua expedição para os clientes;

6.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais;

6.4- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador responsável pela receção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste;

6.5- *Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, assegura na sua especialidade o transporte de produtos acabados ou destinados a armazenagem ou transformação. Deve zelar, sem execução, pela boa conservação, operacionalidade e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga;

6.6- *Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais* - É o profissional que conduz máquinas de transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações da empresa. É responsável por acondicionamento de materiais e pela conservação e manutenção do veículo que conduz;

6.7- *Operador de logística* - É o profissional que executa as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais e ferramentas e executa ou fiscaliza os respetivos documentos. Promove e colabora na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais e ferramentas. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, guias de remessa ou expedição, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Colabora na organização do material do armazém. Pode dirigir e coordenar os auxiliares do armazém, orientando e ou participando em cargas e descargas, nomeadamente operando máquinas de movimentação;

6.8- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e auxilia as manobras, procede à arrumação, acondicionamento e descarga de mercadorias;

6.9- *Operador auxiliar de logística e apoio* - É o profissional que executa tarefas de carga e descarga de mercadorias, distribuição, arrumação e limpeza de materiais, produtos e ferramentas e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral;

6.10- *Auxiliar geral* - É o profissional que executa tarefas de arrumação e limpeza de espaços e materiais, nomeadamente de limpeza, e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

7- *Produção*:

7.1- *Director* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de todas as secções de produção, nomeadamente planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas, e ligação com todos os restantes sectores da empresa;

7.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento;

7.3- *Chefe de fabricação* - É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de papel;

7.4- *Encarregado geral* - É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita ao encaminhamento de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho;

7.5- *Chefe de secção* - É o trabalhador responsável por uma secção de produção ou turno, tendo ao seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar;

7.6- *Chefe de turno* - É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal;

7.7- *Condutor de máquina de papel* - É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação;

7.8- *Controlador de formatos* - É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar, controlando ainda a qualidade e a quantidade de produção;

7.9- *Maquinista de transformação* - É o trabalhador responsável pela condução, conservação e limpeza de qualquer uma das máquinas: de tubos, fundas, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobines ou de papel previamente cortado;

7.10- *Operador de cartão canelado* - É o trabalhador responsável pelas funções de golpeagem, vincagem, associadas ou não a impressão;

7.11- *Gravador e ou montador de carimbos* - É o trabalhador responsável pelo decalque, execução, montagem e aplicação de carimbos. Pode utilizar meios informáticos;

7.12- *Montador de cunhos e cortantes* - É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente;

7.13- *Ajudante de condutor de máquina de papel* - É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina de produção de papel, podendo -o substituir na sua ausência;

7.14- *Condutor de refinação de massa* - É o trabalhador responsável pela condução da refinação de massa e da adição de produtos químicos;

7.15- *Condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas, de acabamento, nomeadamente laminadores simples e de fricção, bobinadores, rebobinadores, calandras, guilhotinas, cortadoras groufadoras, máquinas de lascar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e o seu registo;

7.16- *Ajudante de condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador que colabora directamente com o condutor de máquina na execução dos trabalhos;

7.17- *Ajudante de condutor de refinação de massa* - É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe orientação;

7.18- *Ajudante de operador de cartão canelado* - É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes;

7.19- *Operador de triagem de resíduos* - É o trabalhador responsável pela recolha, separação e catalogação dos resíduos recolhidos e destinados a transformação;

7.20- *Manipulador(a)* - É o/a trabalhador/a que executa tarefas manuais de escolha, embalagem, pesagem, contagem e corte. Pode ainda proceder, sob orientação do condutor de máquina, à alimentação e recolha manual de folhas de cartão e papel;

7.21- *Operador saqueiro* - É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose em máquinas;

7.22- *Preparador de matérias-primas* - É o trabalhador que, sob orientação do responsável técnico ou hierárquico, prepara e quantifica matérias-primas e produtos químicos no processo de fabricação de papel e cartão. Pode participar na organização e arrumação de matérias-primas e produtos destinadas ao seu sector;

7.23- *Auxiliar de produção* - É o profissional que executa tarefas de apoio de carácter geral na área da produção, procede ao transporte de matérias-primas, mercadorias e produtos acabados para os diversos sectores, efectua operações auxiliares de limpeza de máquinas e ferramentas e recolhe e remove desperdícios;

7.24- *Chefe de equipa/turno - produção* - É o profissional que, sob orientação do responsável/coordenador de sector, dirige uma equipa ou turno de trabalho no sentido do cumprimento dos objectivos traçados. Assegura o bom funcionamento das máquinas em laboração e o cumprimento de normas técnicas de higiene e de segurança e saúde no trabalho. Elabora relatórios relativos à produção e a ocorrências durante o turno;

7.25- *Coordenador geral* - É o profissional que desempenha as funções descritas para director de produção em empresas de pequena dimensão em que não existem responsáveis/ coordenadores de sector;

7.26- *Director-adjunto de produção* - É o profissional que, por delegação do director de produção, exerce algumas das funções descritas para o director de produção que competem a este, podendo ter uma designação correspondente a uma área funcional específica;

7.27- *Operador auxiliar de transformação* - É o profissional que executa, de forma autónoma, a generalidade das operações manuais de transformação e executa, em colaboração com o operador de máquinas de transformação, algumas das tarefas descritas para este profissional e opera ainda máquinas simples de transformação;

7.28- *Responsável/coordenador de sector - produção* - É o profissional que coordena um sector de produção sob orientação e dentro dos limites estabelecidos pelo director de produção ou pela direcção da empresa, de modo a cumprir os objectivos planeados. Assegura o cumprimento de normas técnicas, disciplinares e de higiene, segurança e saúde no trabalho. É elemento de ligação com os outros sectores produtivos, administrativos, de orçamentação e de controlo da qualidade. Assegura a organização dos turnos e equipas e orienta as respectivas chefias. Propõe alterações na organização da produção e na utilização de equipamentos e matérias-primas. Assegura a elaboração de relatórios no âmbito da sua responsabilidade. Propõe planos ou acções de formação profissional e realiza avaliações de desempenho profissional;

7.29- *Controlador de qualidade* - É o profissional que executa as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação e teste laboratoriais, realização de ensaios químicos e visuais sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados. Colabora com o técnico de qualidade na execução das tarefas descritas para este profissional;

7.30- *Operador auxiliar de controlo de qualidade* - É o profissional que colabora na execução de operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, nomeadamente recolhendo amostras e efectuando registos, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos;

7.31- *Operador de controlo de qualidade* - É o profissional que executa operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos;

7.32- *Orçamentista* - É o profissional que, utilizando conhecimentos de organização e processo de produção, elabora propostas de orçamentos. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas e verifica os custos dos materiais e ou matérias-primas a utilizar de acordo com as especificações do projecto ou encomenda e com tabelas de custos, podendo recorrer à colaboração da área da produção. Efectua os cálculos necessários à previsão dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Pode ser responsável pela preparação da folha de obra e pela encomenda de materiais, por ocasião da adjudicação de um trabalho;

7.33- *Responsável/coordenador de sector - compras* - É o profissional que, para além das funções descritas para técnico de compras, designadamente o desenvolvimento de metodologias e processos de procura de materiais e produtos e a selecção, avaliação e negociação junto dos fornecedores, dirige, controla e acompanha o desempenho de vários técnicos de compras;

7.34- *Técnico de compras* - É o profissional que, a partir dos conhecimentos técnicos sobre os processos de produção e materiais e consumíveis utilizados, desenvolve metodologias e processos de procura, selecção, avaliação e negociação junto de fornecedores, com vista a obter os melhores produtos/serviços e preços tendo em conta os requisitos fixados superiormente;

7.35- *Técnico de planeamento* - É o profissional que, utilizando conhecimentos técnicos e da organização e processo de produção, analisa projectos na fase de orçamentação e ou produção, podendo propor alterações. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas a utilizar e indica os materiais e ou matérias-primas. Efectua os cálculos necessários à previsão e controlo dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Assegura a ligação entre produção, a área administrativa e os armazéns, no que respeita à requisição e recepção de materiais e matérias-primas, e à execução das guias de remessa para expedição e entrega dos produtos acabados. Pode assegurar a gestão, rotação e controlo dos stocks de matérias-primas e outros materiais utilizados na produção, tendo em conta as encomendas em carteira e tempos de execução, e baseando-se em elementos que selecciona e de acordo com a política de gestão definida na empresa;

7.36- *Técnico de qualidade* - É o profissional que colhe amostras e efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, dos produtos acabados e em fabricação. Consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar. Aprecia os resultados e elabora os respectivos relatórios. Orienta e supervisiona, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados, as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação laboratorial, realização de ensaios químicos e visuais.

8- Vapor/energia:

8.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento;

8.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma;

8.3- *Encarregado de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador responsável por dirigir, coordenar e controlar os serviços e toda a rede de vapor existente na central;

8.4- *Operador de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de energia e aquecimento industrial, no respeito pelo estabelecido legalmente no respectivo regulamento. Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolventes na sua área de trabalho;

8.5- *Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador que apoia e exerce funções sob a responsabilidade e orientação do operador de vapor/ energia (fogueiro).

9- Sectores especiais, complementares e categorias gerais:

9.1- *Chefe de departamento de gestão ambiental* - É o trabalhador responsável pelo acompanhamento, verificação, propostas de medidas e soluções que se relacionem com o controlo de riscos ambientais. Assegura o cumprimento das disposições legais, apresenta soluções no âmbito da qualidade, sistemas de gestão ambiental, energia, resíduos, etares, ruído e verificação de instalações;

9.2- *Técnico de desenho* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos e práticos, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos;

9.3- *Encarregado de HST* - É o trabalhador responsável pela segurança e higiene na empresa. Elabora estatísticas, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de informação e esclarecimento, verifica estojos e outros materiais de primeiros socorros e apoio a sinistrados de trabalho, na área da prevenção e segurança. Verifica e fiscaliza a limpeza de instalações e recolha e tratamento de resíduos e lixo, na área da higiene industrial;

9.4- *Cozinheiro(a)* - É o trabalhador qualificado que prepara, confecciona e procede à colocação e distribuição de refeições nos recipientes próprios e de forma adequada. Pode confeccionar sobremesas e elaborar ou dar contributos para as ementas. Assegura a higiene e conservação de alimentos e limpeza da cozinha e seus utensílios;

9.5- *Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador responsável pela organização, preparação adequada de mesas e condições de higiene da sala de refeições, nomeadamente limpeza de talheres, louça, vidros, recipientes, frigoríficos e outros utensílios utilizados. Poderá colaborar em serviços de pré-preparação de alimentos. Organiza a recepção e emissão de senhas de refeição;

9.6- *Porteiro ou guarda* - É o trabalhador que na portaria da empresa, controla entradas e saídas, anuncia visitas, pode receber contactos telefónicos e assegura a vigilância do perímetro fabril. Assegura o controlo e pesagem de viaturas de matérias-primas e produtos acabados;

9.7- *Estagiário técnico de desenho* - É o trabalhador que apoia o técnico de desenho e faz estágio para ingresso na categoria respectiva;

9.8- *Aprendiz* - É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos, que lhe possibilite a ascensão a categoria superior.

ANEXO II

Condições de admissão, exercício e evolução na actividade profissional

1- Princípios gerais:

1.1- As categorias e definições profissionais definidas no anexo I estão integradas em nove níveis de enquadramento (A a I) no anexo III, para efeitos de remuneração mínima, estabelecida no anexo IV;

1.2- Na indicação da categoria profissional do trabalhador, constará à frente da mesma a indicação do respectivo nível de qualificação, que deverá constar expressamente no recibo de retribuição. Podendo constar indicações mais específicas quanto ao tipo de máquina ou funções, desde que abrangidas no âmbito da definição da respectiva categoria profissional;

1.3- À classificação por nível de enquadramento, corresponde a qualificação para o exercício de funções. Quanto mais elevada for a classificação por nível, mais elevada será a qualificação na respectiva categoria profissional e corresponderá ao desempenho de funções de maior responsabilidade;

1.4- Deverá ser promovida pela empresa formação profissional específica da função da categoria profissional que permita ao trabalhador desempenho de funções de maior responsabilidade e a classificação num nível mais elevado.

2- Admissão:

2.1- A idade mínima de admissão para o desempenho de actividades profissionais reguladas por esta convenção é de 16 anos, com as seguintes excepções:

2.1.1- É de 18 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais telefonista, técnico de vendas, motorista, ajudante de motorista, condutores de máquinas e operador de triagem de resíduos;

2.1.2- É de 21 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de porteiro e guarda, e para o exercício de funções que envolvam o recebimento, pagamento, guarda e conservação de numerário e outros valores com efeito liberatório; e operadores de máquinas e equipamentos, que impliquem o manuseamento de equipamentos ou sistemas que acarretem perigosidade, nomeadamente geradores de vapor e equipamentos auxiliares.

2.2- Os trabalhadores a admitir devem fazer prova das habilitações mínimas exigidas por lei em função da idade.

3- Reclassificação:

3.1- O trabalhador cuja categoria profissional tenha determinada reclassificação, mas cujas funções exercidas correspondam a uma outra categoria profissional e a um nível mais elevado, serão classificados de acordo com os mesmos;

3.2- Os trabalhadores que tenham os anos de profissão e as condições previstas para o efeito, serão classificados na categoria profissional correspondente às funções e integrados no correspondente nível de enquadramento;

3.3- Os trabalhadores cuja categoria profissional, atribuída pela empresa, não conste na convenção colectiva anterior, serão classificados de acordo com as funções exercidas.

4- Deontologia profissional:

4.1- Sempre que o exercício de determinada actividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que na empresa se passe a exercer essa actividade profissional;

4.2- Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens que contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado;

4.3- Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos que possam pôr em causa de forma excepcional a sua integridade física, nomeadamente electrocução, descargas de fluidos, etc., não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

5- Nível I:

5.1- Nos primeiros seis meses de aprendizagem, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas profissionais, após o que deverá ser fixado numa actividade que corresponda à classificação numa categoria profissional, que deverá ser indicada no respectivo recibo de retribuição (ex., aprendiz de máquina de papel - Nível I);

5.2- Após uma permanência máxima de doze meses neste nível, o aprendiz será promovido no mínimo, a uma das categorias profissionais dos níveis H e G, nas condições estabelecidas neste anexo.

6- Nível H:

6.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o estagiário, o ajudante e o auxiliar de laboratório serão promovidos, no mínimo, às respectivas categorias profissionais previstas num dos níveis seguintes;

6.2- O ajudante de motorista, o auxiliar administrativo e o manipulador(a), o auxiliar de logística e apoio, admitidos para exercer as funções correspondentes a estas categorias profissionais, serão após a admissão enquadrados neste nível.

7- Nível G:

7.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o assistente administrativo será promovido ao nível E, ou para secretário(a) de direcção/administração, no nível C-2.

8- Nível F:

8.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o técnico de desenho será promovido ao nível C-1;

8.2- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o condutor de máquina de papel será promovido ao nível E;

8.3- O cozinheiro admitido para exercer as funções correspondentes a esta categoria profissional, será após a admissão enquadrado neste nível, devendo possuir as necessárias habilitações e competências para o exercício da profissão.

9- Nível E:

9.1- O condutor de máquina de papel após uma permanência máxima de um ano neste nível, desde que reúna as condições previstas, será promovido ao nível D.

10- Níveis D, C-1 e C-2:

10.1- São condições para o exercício de funções previstas nestes níveis, habilitações escolares correspondentes ao 12.º ano, que podem no entanto ser substituídas por experiência profissional. Para o exercício de funções de chefia hierárquica, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas, actividades e grupos de trabalho;

10.2- O técnico de manutenção mecânica e o técnico de manutenção eléctrica, após uma permanência máxima de um ano no nível C-2, desde que exerçam as funções profissionais correspondentes, serão promovidos a técnico especialista de manutenção, no nível C-1.

11- Níveis B e A:

11.1- É condição necessária para o exercício das funções estabelecidas nestes níveis, o bacharelato ou licenciatura, experiência comprovada em funções análogas, capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução.

ANEXO III**Níveis de enquadramento****Nível A:**

Director (todos os sectores).

Nível B:

Analista de sistemas;
Chefe de departamento (todos os sectores);
Chefe de departamento de gestão ambiental;
Chefe de departamento de recursos humanos;
Chefe de fabricação;
Contabilista;
Coordenador geral;
Director adjunto de produção.

Nível C-1:

Analista;
Chefe de equipa/turno produção;
Chefe de secção (todos os sectores);
Chefe de turno;
Encarregado geral (produção);
Orçamentista;
Programador informático;
Responsável/coordenador de sector compras;
Responsável/coordenador de sector produção;
Técnico de desenho;
Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2:

Encarregado de armazém;
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);
Secretário(a) de direcção/administração;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico de planeamento;
Técnico de manutenção eléctrica.

Nível D:

Condutor de máquina de papel;
Encarregado de HST;
Técnico de compras;
Técnico de qualidade;
Técnico de vendas.

Nível E:

Assistente administrativo;
Condutor de máquina de papel;
Controlador de formatos;
Controlador de qualidade de papel;
Controlador de qualidade;
Gravador e ou montador de carimbos;
Montador de cunhos e cortantes;
Motorista de pesados;
Operador de vapor/energia (fogueiro);
Técnico de construção civil.

Nível F:

Condutor de máquina de acabamento;
Condutor de máquina de papel até um ano;
Condutor de refinação de massa;
Cozinheiro(a);
Empregado(a) de refeitório;
Maquinista de transformação;
Motorista de ligeiros;
Operador de cartão canelado;
Operador de controlo de qualidade;
Operador de laboratório;
Operador de logística;
Preparador de matérias-primas;
Técnico de desenho até um ano.

Nível G:

Assistente administrativo até um ano;
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais;
Operador auxiliar de controlo de qualidade;
Operador de triagem de resíduos;
Operador(a) saqueiro;
Porteiro ou guarda;
Telefonista.

Nível H:

Ajudante de condutor de máquina de acabamento;
Ajudante de condutor de máquina de papel;
Ajudante de condutor de refinação de massa;
Ajudante de motorista;

Ajudante de operador de cartão cancelado;
 Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro);
 Auxiliar administrativo;
 Auxiliar de laboratório;
 Auxiliar de produção;
 Auxiliar geral;
 Estagiário administrativo;
 Estagiário comercial;
 Estagiário de informática;
 Estagiário de manutenção;
 Estagiário técnico de desenho;
 Manipulador(a);
 Operador auxiliar de logística e apoio;
 Operador auxiliar de transformação.

Nível I:

Aprendiz.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Valor
A	1 090,00 €
B	1 040,00 €
C1	1 000,00 €
C2	970,00 €
D	962,00 €
E	950,00 €
F	945,00 €
G	935,00 €
H	920,00 €

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Espinho, 18 de março de 2026.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Justino de Jesus Pereira, na qualidade de mandatário.

João de Deus Pereira Vitória, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado a 20 de abril de 2026, a fl. 134 do livro n.º 13, com o n.º 76/2026, 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

Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras

O presente acordo altera o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a União das Mutualidades Portuguesas e os sindicatos outorgantes infra identificados, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024, com alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2025, do qual passam a fazer parte integrante, com efeitos a 1 de janeiro de 2026, as cláusulas e tabelas que se seguem.

Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 100 empregadores e 5000 trabalhadores.

Cláusula 53.^a**Regime de prevenção**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- O período de prevenção não utilizado pela instituição não conta como tempo de trabalho efetivo, nem confere direito a qualquer descanso compensatório.

5- (...)

6- (...)

7- O subsídio de prevenção tem natureza compensatória e não é considerado para efeitos de cálculo da retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 65.^a**Dispensas**

1- A instituição pode, a pedido do trabalhador, conceder dispensa de trabalho no seu dia de aniversário, por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam eventos festivos ou feriados ou por solicitação do trabalhador, devidamente justificada.

2- (...)

Cláusula 92.^a**Subsídio de prevenção**

1- Aos trabalhadores em situação de prevenção é atribuído um subsídio no montante mínimo de 25 % do valor da retribuição horária.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 102.^a**Refeição ou subsídio de refeição**

1- (...)

2- Opcionalmente ao fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 6,15 €, por cada dia completo de trabalho.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

Cláusula 164.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024, com alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2025.

ANEXO III

Tabela A - Geral

Remunerações mínimas

Nível	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2026
A	1 440,00 €
B	1 390,00 €
C	1 360,00 €
D	1 340,00 €
E	
E.1	1 040,00 €
E.2	990,00 €
I	1 460,00 €
II	1 400,00 €
III	1 345,00 €
IV	1 315,00 €
V	1 260,00 €
VI	1 150,00 €
VII	1 100,00 €
VIII	1 085,00 €
IX	1 061,00 €
X	1 013,00 €
XI	983,00 €
XII	973,00 €
XIII	963,00 €
XIV	951,00 €
XV	945,00 €
XVI	939,00 €
XVII	933,00 €
XVIII	927,00 €
XIX	920,00 €

Tabela B - Educadores de infância

Remunerações mínimas

Anos de serviço	Níveis de carreira	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2026
Do início do contrato até final do 4.º ano de serviço	Nível 1	1 260,00 €
Do início do 5.º ano até ao final do 8.º ano de serviço	Nível 2	1 390,00 €
Do início do 9.º ano até final do 12.º ano de serviço	Nível 3	1 610,00 €
Do início do 13.º ano até final do 16.º ano de serviço	Nível 4	1 650,00 €
Do início do 17.º ano até final do 20.º ano de serviço	Nível 5	1 840,00 €
Do início do 21.º ano até final do 24.º de serviço	Nível 6	1 985,00 €
Do início do 25.º ano até final do 27.º ano de serviço	Nível 7	2 170,00 €
Do início do 28.º ano até final do 31.º ano de serviço	Nível 8	2 325,00 €
Do início do 32.º ano até final do 33.º ano de serviço	Nível 9	2 475,00 €
Do início do 34.º ano até final do 36.º ano de serviço	Nível 10	2 680,00 €
Do início do 37.º ano ou mais de serviço.	Nível 11	2 780,00 €

Esmoriz, 19 de fevereiro de 2026.

Pela União das Mutualidades Portuguesas:

Luís Manuel Reis de Miranda, mandatário com poderes para o ato.

Paulo Jorge Marcelino Teixeira, mandatário com poderes para o ato.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAE Sul e RA - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo e Social do Sul e Regiões Autónomas.

António Jorge Ferreira Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

António Jorge Ferreira Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

António Jorge Ferreira Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Jorge Manuel Carvalho Louro, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Janeiro Castro, mandatária com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro, mandatária com poderes para o ato.

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

Manuel da Silva Braga, mandatário com poderes para o ato.

Depositado a 23 de abril de 2026, a fl. 134 do livro n.º 13, com o n.º 80/2026, 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 coletivo entre a Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA e outra e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras do ACT para a Marinha de Comércio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

- 1- O presente ACT aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.
- 2- Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.
- 3- Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

Cláusula 2.^a**Vigência**

- 1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e o último dia de fevereiro do ano civil imediato.
- 3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.
- 7- Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e atividade profissionalCláusula 28.^a**Alimentação**

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os inscritos marítimos, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 12,05 € diários.

2- É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo pertencente ao rol da tripulação e em serviço, o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço	4,75 €
Almoço	17,38 €
Jantar	17,38 €
Ceia	4,75 €

a) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 8h00 não têm direito ao pagamento da alimentação prevista para o pequeno-almoço;

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12h00 não têm direito ao pagamento da alimentação prevista para o almoço;

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19h00 não têm direito ao pagamento da alimentação prevista para o jantar;

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0h00 não têm direito ao pagamento da alimentação prevista para a ceia.

Cláusula 31.^a**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1- Os armadores suportarão todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre inscrito marítimo e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 32.^a, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 71,26 €.

4- Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 59 900,00 €.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 59.^a**Quotização sindical**

1- Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4- Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

Cláusula 68.^a

Retribuição dos praticantes

1- A retribuição dos praticantes é constituída pelo vencimento base mensal constante do anexo I e por um suplemento no montante de 781,98 €, o qual cobre as 8 horas prestadas aos sábados, domingos e feriados, os subsídios de férias e de Natal e a retribuição do período de descanso, nos termos do número 5 da cláusula 15.^a, e das cláusulas 23.^a, 24.^a e 25.^a deste ACT.

2- Com exceção das cláusulas relativas à retribuição do trabalho, em que se aplica o disposto no número anterior, é aplicável aos praticantes todas as demais normas constantes do presente ACT.

3- O pagamento do suplemento previsto no número 1 desta cláusula fica suspenso até 28 de fevereiro de 2027.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Mestre costeiro
VI	Praticante Eletricista Maquinista prático 1. ^a classe Dispenseiro Enfermeiro Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VII	Maquinista prático 2. ^a classe Cozinheiro Bombeiro
VIII	Maquinista prático 3. ^a classe Marinheiro-maquinista Marinheiro de 1. ^a classe Ajudante de maquinista Padeiro
IX	Marinheiro de 2. ^a classe Empregado de câmaras Ajudante de cozinheiro
X	Estagiário

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

ANEXO II

Tabelas salariais

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2026)

Níveis	Tabela I	Tabela II
	TPG/TPQ/PTR	CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I	3 425,00 €	2 858,00 €
II	3 117,00 €	2 598,00 €
III <i>a)</i>	2 399,00 €	2 335,00 €
<i>b) c)</i>	2 309,00 €	2 252,00 €
IV <i>c)</i>	1 499,00 €	1 476,00 €
V	1 418,00 €	1 387,00 €
VI <i>g) h)</i>	1 192,00 €	1 166,00 €
<i>d)</i>	1 543,00 €	1 514,00 €
VII <i>f) g)</i>	1 027,00 €	1 009,00 €
VIII <i>e)</i>	984,00 €	968,00 €
<i>h)</i>	951,00 €	933,00 €
IX	924,00 €	924,00 €
X	920,00 €	920,00 €

- a)* Corresponde à retribuição do imediato;
- b)* Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas;
- c)* O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT;
- d)* Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.ª;
- e)* Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista;
- f)* O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível VI;
- g)* O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe quarto de máquinas, vencem pelo nível IV;
- h)* Durante o ano de 2026, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao previsto para o nível VII.

- PSG - Navio de passageiros;
- CRG - Navio de carga geral;
- PTR - Navio tanque petrolífero;
- TPG - Navio de gás liquefeito;
- FRG - Navio frigorífico;
- TPQ - Navio de produtos químicos;
- CST - Navio cisterna;
- GRN - Navio graneleiro;
- PCT - Navio porta contentores.

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, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duas empresas e 200 trabalhadores.

Lisboa, 16 de março de 2026.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA:

José António Paião Senos, na qualidade de mandatário.

Pela Navegar - Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, SA:

Lázaro Manuel do Carmo Delgado, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado a 23 de abril de 2026, a fl. 135 do livro n.º 13, com o n.º 82/2026, 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 coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018 e posteriores alterações e com texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024, e alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2025.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- (...)

2- (...)

3- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, aqui se incluindo a cláusula 61.^a do presente ACT, produzem efeitos a 1 de março de 2026.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partesCláusula 22.^a**Período normal de trabalho**

1- (...):

a) (...);

b) Para os restantes trabalhadores das áreas operacional e comercial (tabela A1) e marítima (tabela A2), oito horas diárias e quarenta semanais.

2- (...)

3- (...):

a) (...);

b) (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

FeriadosCláusula 29.^a**Descanso semanal e feriados**

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT e inseridos na tabela B do anexo III (Área de gestão e administrativa) e os inseridos nas tabelas A1 e A2 do mesmo anexo que não recebem suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho ou escala, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 22.^a (Período normal de trabalho). Os trabalhadores inseridos nas tabelas A1 (Área operacional e comercial) e A2 (Área marítima) do anexo III que recebam suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a um dia de descanso semanal (obrigatório).

2- Os trabalhadores inseridos nas tabelas A1 do anexo III com a categoria profissional de motorista e que acompanham os cruzeiros dos navios hotel, têm direito ao descanso semanal mínimo previsto na lei.

3- (...)

4- (...)

5- O trabalho em dias de descanso semanal e feriados para os trabalhadores inseridos na tabela B do anexo III será remunerado de acordo com a cláusula 48.^a (Remuneração do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso. Para efeitos de clarificação, estabelece-se que a disposição contida na frase anterior deste número bem como a norma constante da cláusula 48.^a (Remuneração do trabalho suplementar) não se aplicam aos trabalhadores inseridos nas tabelas A1 e A2 do anexo III durante e enquanto estes estiverem a receber o suplemento de embarque e/ou o complemento a que se refere a cláusula 49.^a, número 4.

6- Para os trabalhadores inseridos nas tabelas A1 e A2 do anexo III que recebem suplemento de embarque, com exceção dos previstos no número 2 da presente cláusula, a empresa organizará, por cada época, pelo menos dois períodos, de duração não inferior a 5 dias, para gozo dos dias de descanso compensatório que cada trabalhador tenha adquirido nos termos do número anterior. Caso o trabalhador, no momento do gozo dos dias de descanso compensatório, tenha direito a menos de 5 dias de descanso, gozará apenas os dias de descanso compensatório a que tenha direito, dentro do período de 5 dias organizado pela empresa.

7- (...)

8- (...)

SECÇÃO IV

Outras situaçõesCláusula 49.^a**Suplemento de embarque**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (*Revogado.*)

6- Os trabalhadores que exercem funções de motorista têm direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 35 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas.

7- (...)

Cláusula 50.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores das áreas de gestão, administrativa e comercial têm direito a um subsídio de refeição no valor de 9,50 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a empresa livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de tickets ou cartões de refeição.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 51.^a**Alimentação a bordo em operação ou estaleiro**

1- (...)

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

– Pequeno-almoço 3,69 €;

– Almoço e jantar 10,60 €;

– Ceia 3,69 €.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 97.^a**Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT, bem como a atualização salarial e reorganização remuneratória que o integram, como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis, refletindo uma progressão salarial mais justa e competitiva e, bem assim, um incremento significativo das cláusulas de expressão pecuniária e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 98.^a**Aumento mínimo**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais aqui acordadas.

ANEXO I

Definição de funções

A1 - Área operacional e comercial

(...)

Empregado de mesa principal - É o trabalhador responsável pela supervisão, coordenação e organização de todas as atividades relacionadas com o serviço de bar. Está ainda responsável pela gestão das cartas de bar, gestão de *stocks* e inventários, análise de vendas e resultados, formação da equipa, fiscalização do cumprimento de normas de higiene e segurança alimentar e colaboração nos *loadings*.

Sommelier - É o trabalhador responsável pela criação, revisão e atualização da carta de vinhos, licores e bebidas espirituosas, pela gestão de *stock*, apresentação da carta de bebidas, promoção do *terroir* do Douro, formação da equipa, promoção de vinhos, gestão operacional do recrutamento, cumprimento de normas e procedimentos de HACCP e suporte ao serviço.

Sommelier júnior - É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas, apresentação da carta de vinhos, recomendações de vinhos e harmonizações e serviço de vinhos/bebidas. Colabora na gestão de *stock*, garante a *mise-en-place* do serviço e colabora com as equipas de mesa e bar.

Maleiro - É o trabalhador responsável por assegurar, em terra e em articulação com a equipa de bordo, o transporte seguro e eficiente das bagagens dos passageiros desde a sua chegada ao cais até à porta da cabine e, no desembarque, desde a cabine até ao transporte selecionado (autocarro, táxi ou outro), garantindo em todas as fases a segurança dos pertences, a identificação correta das malas e uma experiência positiva para os hóspedes.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- (...)

2- (...)

3- As progressões far-se-ão por ajustamento, decorridos quatro anos e seis meses de permanência no mesmo escalão salarial.

a) (*Revogado*);b) (*Revogado*.)4- (*Revogado*.)

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se tiver alcançado o topo da sua carreira profissional.

6- (...)

7- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais para período normal de trabalho de 40 horas semanais e 8 horas

A1 - Área operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaes salariais				
		Alpha	Beta	Gamma	Delta	Epsilon
I	Diretor cruzeiro II	1 247,25 €	1 276,00 €	1 305,00 €	1 335,00 €	1 366,00 €
	Chefe de serviços operacional III	1 247,25 €	1 276,00 €	1 305,00 €	1 335,00 €	1 366,00 €
II	Chefe cozinha	1 174,40 €	1 201,00 €	1 229,00 €	1 257,00 €	1 286,00 €
	Chefe de serviços operacional II	1 174,40 €	1 201,00 €	1 229,00 €	1 257,00 €	1 286,00 €
	Promotor comercial II	1 174,40 €	1 201,00 €	1 229,00 €	1 257,00 €	1 286,00 €
III	Chefe pasteleiro	1 102,32 €	1 128,00 €	1 154,00 €	1 180,00 €	1 207,00 €
	Chefe de serviços operacional I	1 102,32 €	1 128,00 €	1 154,00 €	1 180,00 €	1 207,00 €
	Diretor cruzeiro I	1 102,32 €	1 128,00 €	1 154,00 €	1 180,00 €	1 207,00 €
	Técnico operacional III	1 102,32 €	1 128,00 €	1 154,00 €	1 180,00 €	1 207,00 €
	Sub chefe de cozinha	1 102,32 €	1 128,00 €	1 154,00 €	1 180,00 €	1 207,00 €

IV	Assistente bordo II	999,56 €	1 023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
	Assistente diretor cruzeiro II	999,56 €	1 023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
	Camaroteiro chefe	999,56 €	1 023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
	Chefe de receção	999,56 €	1.023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
	Chefe sala	999,56 €	1.023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
	Cozinheiro 1. ^a	999,56 €	1.023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
	Empregado de bar principal	999,56 €	1 023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
	Promotor comercial I	999,56 €	1 023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
	Técnico operacional II	999,56 €	1 023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
	<i>Sommelier</i>	999,56 €	1 023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
V	Assistente bordo I	956,95 €	979,00 €	1 002,00 €	1 025,00 €	1 049,00 €
	Assistente diretor cruzeiro I	956,95 €	979,00 €	1 002,00 €	1 025,00 €	1 049,00 €
	Cozinheiro 2. ^a	956,95 €	979,00 €	1 002,00 €	1 025,00 €	1 049,00 €
	Empregado bar 1. ^a	956,95 €	979,00 €	1 002,00 €	1 025,00 €	1 049,00 €
	Empregado mesa 1. ^a	956,95 €	979,00 €	1 002,00 €	1 025,00 €	1 049,00 €
	Rececionista	956,95 €	979,00 €	1 002,00 €	1 025,00 €	1 049,00 €
	Técnico operacional I	956,95 €	979,00 €	1 002,00 €	1 025,00 €	1 049,00 €
	Terapeuta de SPA II	956,95 €	979,00 €	1 002,00 €	1 025,00 €	1 049,00 €
	<i>Sommelier</i> júnior	956,95 €	979,00 €	1 002,00 €	1 025,00 €	1 049,00 €
VI	Assistente operacional II	936,00 €	958,00 €	980,00 €	1 003,00 €	1 026,00 €
	Motorista II	936,00 €	958,00 €	980,00 €	1 003,00 €	1 026,00 €
	Terapeuta de SPA I	936,00 €	958,00 €	980,00 €	1 003,00 €	1 026,00 €
VII	Ajudante cozinha	925,00 €	946,00 €	968,00 €	990,00 €	1 013,00 €
	Camaroteiro	925,00 €	946,00 €	968,00 €	990,00 €	1 013,00 €
	Cozinheiro 3. ^a	925,00 €	946,00 €	968,00 €	990,00 €	1 013,00 €
	Empregado bar 2. ^a	925,00 €	946,00 €	968,00 €	990,00 €	1 013,00 €
	Empregado mesa 2. ^a	925,00 €	946,00 €	968,00 €	990,00 €	1 013,00 €
VIII	Ajudante de bar	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Assistente operacional I	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Ajudante de terapeuta de SPA	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Maleiro	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Prospetor comercial II	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Copeiro II	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
IX	Motorista I	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Empregado quiosque II	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Prospetor comercial I	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
X	Copeiro I	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Empregado quiosque I	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €

A2 - Área marítima

Níveis	Categorias profissionais	Escalaes salariais				
		Alpha	Beta	Gamma	Delta	Epsilon
I	Mestre tráfego local	1 247,25 €	1 276,00 €	1 305,00 €	1 335,00 €	1 366,00 €
II	Maquinista pratico 1. ^a	1 174,40 €	1 201,00 €	1 229,00 €	1 257,00 €	1 286,00 €
IV	Maquinista pratico 2. ^a	999,56 €	1 023,00 €	1 047,00 €	1 071,00 €	1 096,00 €
V	Maquinista pratico 3. ^a	956,95 €	979,00 €	1 002,00 €	1 025,00 €	1 049,00 €
VI	Ajudante maquinista	936,00 €	958,00 €	980,00 €	1 003,00 €	1 026,00 €
	Marinheiro TL	936,00 €	958,00 €	980,00 €	1 003,00 €	1 026,00 €
VII	Marinheiro 2. ^a TL	936,00 €	958,00 €	980,00 €	1 003,00 €	1 026,00 €

B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalaes salariais				
		Alpha	Beta	Gamma	Delta	Epsilon
I	Diretor II	1 897,76 €	1 941,00 €	1 985,00 €	2 030,00 €	2 076,00 €
II	Chefe de serviços III	1 508,11 €	1 543,00 €	1 578,00 €	1 614,00 €	1 651,00 €
	Técnico oficial contas II	1 508,11 €	1 543,00 €	1 578,00 €	1 614,00 €	1 651,00 €
III	Chefe de serviços II	1 235,51 €	1 264,00 €	1 293,00 €	1 323,00 €	1 353,00 €
	Diretor I	1 235,51 €	1 264,00 €	1 293,00 €	1 323,00 €	1 353,00 €
	Técnico oficial de contas I	1 235,51 €	1 264,00 €	1 293,00 €	1 323,00 €	1 353,00 €
IV	Assessor direção II	1 088,25 €	1 113,00 €	1 139,00 €	1 165,00 €	1 192,00 €
	Chefe de serviços I	1 088,25 €	1 113,00 €	1 139,00 €	1 165,00 €	1 192,00 €
	Técnico administrativo III	1 088,25 €	1 113,00 €	1 139,00 €	1 165,00 €	1 192,00 €
	Técnico informática III	1 088,25 €	1 113,00 €	1 139,00 €	1 165,00 €	1 192,00 €
V	Assessor direção I	1 017,19 €	1 041,00 €	1 065,00 €	1 089,00 €	1 114,00 €
	Secretario II	1 017,19 €	1 041,00 €	1 065,00 €	1 089,00 €	1 114,00 €
	Técnico administrativo II	1 017,19 €	1 041,00 €	1 065,00 €	1 089,00 €	1 114,00 €
	Técnico informática II	1 017,19 €	1 041,00 €	1 065,00 €	1 089,00 €	1 114,00 €
	Secretario I	939,90 €	962,00 €	984,00 €	1 007,00 €	1 030,00 €
VI	Técnico administrativo I	939,90 €	962,00 €	984,00 €	1 007,00 €	1 030,00 €
	Técnico informática I	939,90 €	962,00 €	984,00 €	1 007,00 €	1 030,00 €
VII	Assistente administrativo II	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Telefonista/rececionista II	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Assistente administrativo I	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
VIII	Auxiliar administrativo II	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Empregado limpeza II	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Telefonista/rececionista I	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
IX	Auxiliar administrativo I	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €
	Empregado limpeza I	920,00 €	941,00 €	963,00 €	985,00 €	1 008,00 €

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho cinco empresas e cerca de 688 trabalhadores.

Porto, 31 de março de 2026.

Pela Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.
Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela Mystic Golden River Tours, SA:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de administrador.
Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Pela Douro Heritage, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.
Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela MysticInvest Holding, SA:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de administrador.
Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Pela Douro Legend, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de abril de 2026, a fl. 135 do livro n.º 13, com o n.º 84/2026, 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 o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e o Sindicato dos Enfermeiros - SE - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área**

O presente acordo de empresa («AE») aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a**Âmbito**

1- O presente AE obriga, por um lado, o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO («MAIS SINDICATO») que presta os serviços compreendidos nas atividades de serviços de organização sindical correspondente ao CAE 94200 e, por outro, os enfermeiros ao seu serviço, representados pelo sindicato outorgante.

2- Para efeitos do disposto no Código do Trabalho, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 200 enfermeiros, os quais se integram nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 3.^a**Vigência, renovação automática e sobrevigência**

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tem um período mínimo de vigência de quarenta e oito meses e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano, com exceção do ano de entrada em vigor do presente AE, cujas cláusulas retributivas não têm eficácia retroativa, e somente são aplicáveis no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

3- A tabela salarial pode ser denunciada e revista decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito e por iniciativa de qualquer das partes.

4- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, com um pré-aviso de 30 dias relativamente ao termo inicial ou renovado do AE, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão do AE.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 90 dias após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

- 7- Havendo denúncia, a presente convenção mantém-se em regime de sobrevivência nos termos legais.
- 8- Da proposta e contraproposta de revisão serão enviadas cópias ao ministério competente.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

- 1- Só podem ser admitidos os enfermeiros possuidores de título profissional atualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.
- 2- Na admissão, o MAIS SINDICATO poderá considerar, para efeitos de posicionamento remuneratório, o tempo de serviço prestado em instituições de saúde legalmente reconhecidas.
- 3- O MAIS SINDICATO poderá solicitar aos candidatos à admissão, elementos suplementares de confirmação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

- 1- O preenchimento de vagas para os quadros da carreira de enfermagem deve, preferencialmente, ser precedido de concurso interno, ao qual sucederá, se necessário, o recrutamento externo.
- 2- No acesso ao preenchimento de vagas, devem valorizar-se os enfermeiros com competências na área da gestão ou com experiência relevante.

Cláusula 6.^a

Período experimental

- 1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, sem prejuízo do período de sete dias e 30 dias previsto na lei para a entidade empregadora quando o período experimental tenha durado, respetivamente, mais de 60 dias ou mais de 120 dias.
- 2- O período experimental é de 180 dias, nos contratos por tempo indeterminado, salvo para os enfermeiros da área da gestão que será de 240 dias.
- 3- Nos contratos a termo, o período experimental tem a duração de 30 dias, para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses e 15 dias, nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses assim como nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

- 1- Os enfermeiros abrangidos pelo presente AE, são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo I, de acordo com as funções desempenhadas.
- 2- O enfermeiro deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria que lhe está atribuída.
- 3- O MAIS SINDICATO, com o acordo do enfermeiro, pode classificar os enfermeiros que tenham qualificação e capacidade para o efeito em categorias profissionais diferentes das que lhes estão atribuídas, devendo estas ter afinidade ou ligação funcional com as anteriores.
- 4- Da mudança de categoria profissional não pode resultar diminuição da retribuição que vinha sendo auferida.
- 5- A mudança para categoria profissional superior à anterior dá direito à atribuição do escalão mínimo da nova categoria profissional, ou no caso de a retribuição de base ser superior a esse escalão, à remuneração do escalão imediatamente superior.

Cláusula 8.^a

Condições gerais de progressão

- 1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do enfermeiro aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho.

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, salvo quando equiparadas a tempo efetivo de trabalho nos termos da lei.

3- O exercício dos cargos de gestão e/ou funções de enquadramento é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 9.^a

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- O MAIS SINDICATO deve ter implementado um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3- O Sistema de Avaliação de Desempenho deve assentar nos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade, nomeadamente em:

a) Competências genéricas: Transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

b) Competências específicas: Próprias do exercício profissional;

c) Competências institucionais: As que concorrem para atingir os objetivos do serviço ou departamento do MAIS SINDICATO.

4- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional, promoção e evolução na carreira.

5- A revisão do Sistema de Avaliação de Desempenho pode contar com a participação do sindicato outorgante, devendo ainda ser objeto de parecer prévio do mencionado sindicato.

6- As competências técnicas específicas dos enfermeiros deverão ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

Cláusula 10.^a

Limitação quantitativa das progressões

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, a progressão na carreira encontra-se sujeita a limites quantitativos anuais, definidos no regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho.

2- O método de cálculo e o eventual arredondamento das quotas é definido no Regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Cláusula 11.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Encontrando-se o exercício da atividade do enfermeiro legalmente condicionado à posse de título profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao enfermeiro, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3- Quando a decisão de retirar o título profissional ao enfermeiro revestir natureza temporária este fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for pedida e concedida pela entidade empregadora licença sem vencimento.

Cláusula 12.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis mínimos de retribuição previstos no anexo II e III.

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveresCláusula 13.^a**Princípio geral**

O MAIS SINDICATO e o enfermeiro devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa-fé.

Cláusula 14.^a**Deveres da entidade empregadora**

O MAIS SINDICATO deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o enfermeiro;
- b) Fornecer gratuitamente aos enfermeiros vestuários ou equipamento adequado para o exercício das suas funções de acordo com as normas internas do MAIS SINDICATO;
- c) Prestar ao sindicato, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os enfermeiros ao serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente Acordo, devendo a resposta ser de 30 dias quando estejam em causa o direito à informação previsto na lei, e de 90 dias nos restantes casos;
- d) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho, em conformidade com o presente acordo;
- e) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico e moral bem como garantir a proteção coletiva e individual do exercício profissional;
- f) Promover a valorização técnico-profissional do enfermeiro, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do enfermeiro;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas de enfermeiros e da comissão de trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do enfermeiro, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao enfermeiro a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m) Passar ao enfermeiro, sempre que ele o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que aquele esteve ao seu serviço, assim como atividades funções, cargos exercidos.

Cláusula 15.^a**Deveres do enfermeiro**

1- O enfermeiro deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Instituição, nomeadamente beneficiar os utentes e acompanhantes ou visitas;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência, com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

f) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização e atividade;

g) Velar pela conservação dos bens, vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

h) Cooperar, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos enfermeiros eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as demais decorrentes do presente acordo e as ordens dadas pela entidade empregadora;

j) Promover o bem-estar dos utentes;

k) Respeitar a intimidade do doente, mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou da sua vida privada de que tome conhecimento;

l) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;

m) Manter-se no seu posto de trabalho enquanto não for substituído, quando a sua ausência interferir na continuidade de trabalhos, nos termos definidos pelo Código do Trabalho e pelo presente acordo de empresa.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo MAIS SINDICATO como às emanadas dos superiores hierárquicos do enfermeiro, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos, sem prejuízo do exercício de objeção de consciência, da autonomia técnica e científica e as garantias conferidas ao enfermeiro pela lei e pelo seu estatuto.

Cláusula 16.^a

Garantias do enfermeiro

1- É proibido ao MAIS SINDICATO:

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

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

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

d) Despedir sem justa causa.

2- Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, é vedado ao MAIS SINDICATO interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão de enfermagem.

Cláusula 17.^a

Proibição de assédio e discriminação

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho ou fora destes, por questões ali originadas.

2- Entende-se por assédio o comportamento do enfermeiro, superior hierárquico, empregador ou seu representante, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Os enfermeiros não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Sempre que o enfermeiro for vítima de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio estiver inscrito no sindicato outorgante do presente AE, o sindicato poderá requerer informação à entidade empregadora, desde que comprovadamente autorizado pelo enfermeiro indiciariamente vítima.

6- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

Cláusula 18.^a

Processo individual

1- A cada enfermeiro corresponderá um só processo individual, donde constarão, nomeadamente, os elementos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.

2- O processo do enfermeiro pode ser consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Cláusula 19.^a

Seguro de responsabilidade profissional

1- O MAIS SINDICATO criará um seguro de responsabilidade civil adequado para cobertura de danos que, por mera culpa ou negligência, forem causados pelos enfermeiros no exercício das funções que lhes estão confiadas em virtude dos contratos de trabalho.

2- Os enfermeiros cumprirão as regras da respetiva apólice, de que lhes será fornecida cópia.

3- O referido seguro não representa, por parte do MAIS SINDICATO, a renúncia aos seus direitos legais.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

1- O regime da formação profissional rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

2- Sempre que o MAIS SINDICATO celebre protocolos com instituições de ensino ou formação para a realização de estágios profissionais ou curriculares, pode ser atribuída preferência, em igualdade de condições, na contratação dos enfermeiros que tenham desenvolvido a sua atividade no âmbito desses protocolos.

3- A preferência prevista no número anterior não confere qualquer direito automático à contratação, ficando esta sempre dependente das necessidades da entidade empregadora e dos processos de recrutamento aplicáveis.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 21.^a

Poder de direção

1- Compete ao MAIS SINDICATO estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do AE, do contrato e das normas que o regem.

2- O MAIS SINDICATO poderá elaborar regulamentos internos dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste acordo e da lei.

3- O MAIS SINDICATO dará conhecimento aos interessados do conteúdo dos regulamentos internos.

SECÇÃO I

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o enfermeiro exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 23.^a**Duração do tempo de trabalho**

1- O período normal de trabalho corresponde a 7 horas diárias e a 35 horas semanais, sem prejuízo de outros horários e de regimes específicos previstos na lei e no presente AE.

2- Sem prejuízo do mencionado no número anterior, o MAIS SINDICATO e o enfermeiro podem, mediante acordo, aumentar o período normal de trabalho para as 8 horas diárias e as 40 horas semanais.

3- Há tolerância de um mínimo de 15 minutos e um máximo de 30 minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao enfermeiro que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, fazendo aquela tolerância parte integrante do horário normal de trabalho, não sendo, por isso, considerado trabalho suplementar.

4- Exceto para os enfermeiros que exerçam os horários flexíveis ou por turnos, o MAIS SINDICATO deve custear as despesas do enfermeiro decorrentes do acréscimo de despesas de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres.

5- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos enfermeiros envolvidos e à comissão de trabalhadores e deve ser afixada na empresa com antecedência de cinco semanas relativamente ao início da sua aplicação.

Cláusula 24.^a**Organização do tempo de trabalho**

1- Dentro dos condicionalismos previstos na presente convenção e na lei, é da competência do MAIS SINDICATO estabelecer os horários de trabalho dos enfermeiros ao seu serviço

2- Entre 2 períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, onze horas de período de descanso diário.

3- Os horários de trabalho são organizados segundo um dos seguintes tipos de horários:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Jornada contínua;
- f) Regime de prevenção;
- g) Banco de horas;
- h) Adaptabilidade; e
- i) Horário concentrado.

Cláusula 25.^a**Horário fixo**

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 da presente cláusula, a jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os enfermeiros prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

2- Os horários fixos podem prever diferentes horas de início e de termo do trabalho.

3- Quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo enfermeiro por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos.

Cláusula 26.^a**Horário flexível**

Considera-se horário flexível aquele que compreende uma variação das horas de início e de termo do período de trabalho diário em cinco dias por semana e que tem por base uma plataforma fixa diária de trabalho.

Cláusula 27.^a

Horário desfasado

Considera-se horário desfasado aquele em que existem, para a mesma área ou posto de trabalho, dois ou mais horários, com início e termo diferenciados, com ou sem sobreposição parcial entre eles.

Cláusula 28.^a

Horário por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3- O número de semanas necessárias para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por ciclo de horário.

4- A aferição da duração do período normal de trabalho semanal deve reportar-se a um período habitual de quatro semanas, cujo início corresponde sempre a uma segunda-feira.

Cláusula 29.^a

Jornada contínua

Considera-se jornada contínua aquela em que é ininterrupta a prestação de trabalho, por necessidade de regular o normal funcionamento do serviço, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

Cláusula 30.^a

Regime de prevenção

1- O MAIS SINDICATO pode, sempre que a natureza do serviço ou as circunstâncias o aconselhem, estabelecer o regime de prevenção.

2- Considera-se regime de prevenção aquele em que os enfermeiros, não estando presencialmente no serviço, se mantêm contactável e disponível para prestar trabalho, por forma a comparecerem nos serviços quando chamados, em condições normais, dentro de uma hora.

3- A organização das escalas e correspondentes horários dos enfermeiros sujeitos ao regime de prevenção são elaboradas com prévia audição dos interessados.

4- Havendo pedido de dispensa por parte do enfermeiro, o MAIS SINDICATO deve colocar em regime de prevenção outros enfermeiros disponíveis com o mesmo conhecimento técnico-científico e experiência compatível, caso em que o MAIS SINDICATO tem a faculdade de designar o enfermeiro a prestar atividade em regime de prevenção.

5- O enfermeiro em regime de prevenção, fora do seu período de trabalho normal, tem direito a receber uma retribuição correspondente a 25 % das importâncias que seriam devidas por igual tempo de trabalho suplementar.

6- O regime de prevenção considera-se imediatamente interrompido aquando do início efetivo das funções, passando-se, a partir desse momento, a seguir-se o regime do trabalho suplementar.

Cláusula 31.^a

Banco de horas

1- Ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, podendo atingir 60 horas semanais, com o limite máximo de 200 horas por ano.

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

4- Para efeitos do presente regime, o período de referência é de 12 meses, iniciando-se em 1 de janeiro e terminando em 31 de dezembro de cada ano civil.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho faz-se, por regra, mediante redução equivalente do tempo de trabalho, podendo ainda efetuar-se, quando a redução não seja possível, por aumento do período de férias ou por pagamento em dinheiro.

6- O empregador deve comunicar ao enfermeiro a necessidade de recurso ao banco de horas com uma antecedência mínima de 30 dias, salvo situações de força maior, caso em que a comunicação será efetuada logo que possível.

7- A utilização do crédito de horas para efeitos de compensação através da redução do tempo de trabalho pode ser proposta pelo enfermeiro ou definida pelo empregador, devendo, em qualquer caso, ser comunicada com uma antecedência mínima de 10 dias, salvo acordo em sentido diverso, tendo em conta as necessidades do serviço.

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo deve ser efetuada até ao final do período de referência a que respeite, salvo se outro prazo for acordado entre as partes.

9- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes podem solicitar a dispensa da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação escrita ao empregador.

10- O empregador obriga-se a disponibilizar ao enfermeiro, a pedido deste, informação atualizada sobre a conta-corrente do banco de horas.

11- Em caso de cessação do contrato de trabalho, o saldo do banco de horas existente à data da cessação será regularizado com base no valor da retribuição horária, sendo pago ao enfermeiro se lhe for favorável, ou compensado com créditos do empregador, se aplicável.

12- O regime de banco de horas não é cumulável com o regime de adaptabilidade.

Cláusula 32.^a

Regime de adaptabilidade

1- Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho semanal poderá atingir as 60 horas, e o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado até 4 horas diárias.

2- O período de referência será de 12 meses.

3- O período normal de trabalho definido nos termos dos números anteriores não poderá exceder 50h em média num período de dois meses.

4- O regime de adaptabilidade será fixado, em princípio, no início de cada ano, de modo que o enfermeiro tenha pleno conhecimento antecipado dos seus períodos normais de trabalho ao longo de cada ano.

5- Nas semanas em que a duração do trabalho seja, por determinação do MAIS SINDICATO, inferior ao previsto nos números 1 e 2 da cláusula 23.º, a redução diária poderá ir até às quatro horas ou verificar-se a redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

Cláusula 33.^a

Horário concentrado

1- O horário de trabalho poderá ser concentrado, tendo um aumento até quatro horas diárias, nos seguintes termos:

a) O período normal de trabalho semanal ser concentrado no máximo de quatro dias por semana;

b) O horário conter, no máximo, três dias de trabalho consecutivos seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo ser respeitado, em média, num período de referência máximo de 90 dias nos termos da legislação vigente;

2- O horário concentrado não é acumulável com o horário de adaptabilidade.

3- O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor/hora do trabalho normal.

4- Verificando-se a impossibilidade de descanso dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.

Cláusula 34.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O MAIS SINDICATO e os enfermeiros podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 100 % do período normal de trabalho semanal.

2- O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de 4 semanas, contado do início da prestação de trabalho.

3- Para efeitos de seleção do regime aplicável a determinado enfermeiro a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais no presente acordo e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações

retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

Cláusula 35.^a

Trabalho noturno

Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 22h00 e as 8h00.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1- Os enfermeiros têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente, assegurando-se que o dia de descanso semanal obrigatório coincida com o sábado e domingo pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

2- Os enfermeiros, quando a distribuição diária do período normal de trabalho o preveja, têm também direito a um dia de descanso semanal complementar, a gozar preferencialmente ao sábado, exceto para os enfermeiros em regime de turnos ou que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins-de-semana, para os quais será o dia que por escala lhes couber.

Cláusula 37.^a

Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou no presente acordo, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas até ao máximo de 30 minutos.

2- O enfermeiro é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 38.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por enfermeiro, ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos enfermeiros a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

SECÇÃO II

Objeto

Cláusula 39.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O enfermeiro deve exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o MAIS SINDICATO atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do Anexo I a este contrato, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o enfermeiro detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 40.^a

Mobilidade funcional

1- O MAIS SINDICATO pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o enfermeiro de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do enfermeiro, nem a violação de regras deontológicas aplicáveis à profissão.

2- O enfermeiro tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 41.^a

Local habitual de trabalho

1- Considera-se local habitual de trabalho o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do enfermeiro.

2- A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

3- O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos do MAIS SINDICATO situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 42.^a

Local de trabalho não fixo

1- Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o enfermeiro obrigado a prestá-lo nos locais em que a atividade do MAIS SINDICATO venha a determinar.

2- Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do enfermeiro a locais geograficamente diferenciados.

Cláusula 43.^a

Transferência temporária

1- O MAIS SINDICATO pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o enfermeiro para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o enfermeiro.

2- Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local de trabalho temporário se situe a uma distância inferior a 40 km em relação ao local de trabalho habitual.

4- Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do enfermeiro meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal à residência.

5- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

Cláusula 44.^a

Transferência definitiva

1- O MAIS SINDICATO pode transferir definitivamente o enfermeiro para outro local de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência cause prejuízo sério ao enfermeiro este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação nos termos legais.

3- Quando a transferência referida nos números anteriores resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o enfermeiro presta serviço, a indemnização prevista no número anterior da presente cláusula é reduzida a metade.

4- Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido nos números anteriores.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que a transferência ocorra para qualquer localidade que não se situe a uma distância superior a 40 km em relação ao local de trabalho anterior.

6- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

7- O MAIS SINDICATO deve custear as despesas do enfermeiro decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência.

SECÇÃO IV

Situações especiais

Cláusula 45.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependentes e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão e/ou funções de enquadramento.

SECÇÃO V

Retribuição

Cláusula 46.^a

Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o enfermeiro tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3- Os anexos II e III estabelecem a retribuição base a atribuir no âmbito do respetivo período normal de trabalho.

4- Os enfermeiros que, nos termos da cláusula 23.^a, número 2, prestem a sua atividade num período normal de trabalho de 8 horas diárias ou 40 horas semanais, têm direito a retribuição acrescida, proporcional ao número de horas de trabalho prestadas para além das 7 horas diárias e 35 horas semanais, conforme consta do anexo III.

5- A retribuição do período de férias não inclui as prestações retributivas relativas ao trabalho prestado em dias feriados.

6- O subsídio de Natal inclui a retribuição base, diuturnidades e a retribuição por isenção de horário de trabalho.

Cláusula 47.^a

Retribuição mensal garantida

1- Aos enfermeiros abrangidos pela presente convenção é garantida a retribuição mínima mensal de base constante do anexo II e III.

2- A tabela salarial é composta por 16 escalões, aos quais correspondem índices, conforme anexo IV.

Cláusula 48.^a**Subsídio de refeição**

1- Aos enfermeiros é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor de 10,76 € (dez euros e setenta e seis cêntimos).

2- Os enfermeiros em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de valor proporcional ao horário em regime de tempo completo.

3- Quando o enfermeiro, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 49.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- Os enfermeiros que, nos termos do disposto nos artigos 218.º e 219.º do Código do Trabalho, acordem na isenção de horário de trabalho com o MAIS SINDICATO têm direito ao pagamento de uma hora ou duas horas de trabalho suplementar em conformidade com a disponibilidade individual acordada com o enfermeiro.

2- Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o enfermeiro que exerça cargos de gestão/ funções de enquadramento ou funções de direção no MAIS SINDICATO ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

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

4- O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se o enfermeiro tiver sido avisado com antecedência de três meses da não renovação do pedido de isenção.

Cláusula 50.^a**Retribuição da atividade em horas penosas**

O enfermeiro tem direito aos acréscimos remuneratórios, caso preste trabalho efetivo nos seguintes períodos:

- a) Trabalho prestado em dias úteis entre as 22h00 e as 8h00 do dia seguinte: 30 % do valor da hora;
- b) Trabalho prestado entre as 22h00 de sexta e as 8h00 de sábado: 50 % do valor da hora;
- c) Trabalho prestado entre as 8h00 e as 22h00 de sábado: 30 % do valor da hora;
- d) Trabalho prestado entre as 22h00 de sábado e as 8h00 de domingo: 50 % do valor da hora;
- e) Trabalho prestado entre as 8h00 e as 24h00 de domingo: 30 % do valor da hora.

Cláusula 51.^a**Retribuição do trabalho em dias feriados**

1- O trabalho prestado em dia feriado pelos enfermeiros, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório com duração correspondente ao número de horas prestadas ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se-lhe o respetivo regime estabelecido no presente contrato.

Cláusula 52.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;
- b) 75 % a partir da segunda hora ou fração subsequente, em dia útil;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso, ou em feriado.

Cláusula 53.^a**Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar**

1- O enfermeiro que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente a 50 % das horas de trabalho suplementar realizado a gozar num dos 90 dias seguintes.

2- O enfermeiro que presta trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o enfermeiro e o MAIS SINDICATO ou, na sua falta, pelo MAIS SINDICATO.

SECÇÃO VI

Feriados, férias e faltas

Cláusula 54.^a

Feriados

1- São observados os feriados que a lei considere obrigatórios, incluindo o feriado municipal do concelho onde o enfermeiro exerce funções.

2- Os feriados considerados por lei como obrigatórios que recaiam em dia útil de folga do enfermeiro conferem-lhe o direito a transferir a folga para um dos oito dias seguintes.

3- Nos feriados considerados pela lei como facultativos, com exclusão do feriado municipal, o MAIS SINDICATO, tendo em conta as necessidades do serviço, poderá instituir o regime de tolerância de ponto.

Cláusula 55.^a

Dispensa de serviço no dia de aniversário do enfermeiro

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

2- Aos enfermeiros que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa no dia 1 de março.

Cláusula 56.^a

Marcação do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, tendo por referência o trabalho prestado no ano anterior.

2- A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre o MAIS SINDICATO e o enfermeiro.

3- Na falta de acordo cabe ao MAIS SINDICATO marcar o período de férias do enfermeiro.

4- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos devem ser sempre que possível, rateados, beneficiando alternadamente os enfermeiros em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Quando o MAIS SINDICATO exerça a faculdade prevista no número 3 deve prever 10 dias úteis consecutivos de férias no período entre 1 de maio e 31 de outubro, se o enfermeiro aceitar o gozo de férias interpostas.

Cláusula 57.^a

Férias em regime de tempo parcial

1- O gozo de férias nas situações em que o enfermeiro não tenha definido os dias de efetiva atividade no MAIS SINDICATO e se encontre em regime de tempo parcial, far-se-á de acordo com a regra da proporcionalidade.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de dias de férias coincidentes com dias de atividade do enfermeiro é determinado de acordo com a seguinte correspondência:

Dias de atividade por semana	Dias de férias coincidentes com atividade
1	5
2	10
3	15
4	20
5	25

3- Quando o enfermeiro em regime de tempo parcial tenha definido como horário de trabalho a prestação de atividade nos cinco dias da semana, ainda que com redução do número de horas diárias, mantém o direito a 25 dias úteis de férias.

Cláusula 58.^a

Faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.
- 3- As ausências, faltas e dispensas relativas à parentalidade seguem o disposto na lei.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas

- 1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do enfermeiro, salvo nos casos em que a lei determina a perda de retribuição.
- 2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do enfermeiro.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas de um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o enfermeiro praticou uma infração grave.
- 4- No caso de a apresentação do enfermeiro, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o MAIS SINDICATO recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.
- 5- As faltas por falecimento de familiar, de afim ou de pessoa com que o enfermeiro viva em regime de coabitação são consideradas serviço efetivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

SECÇÃO VII

Suspensão do contrato

Cláusula 60.^a

Licenças sem retribuição

- 1- O MAIS SINDICATO pode conceder ao enfermeiro, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O enfermeiro tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo do MAIS SINDICATO.

3- O MAIS SINDICATO pode recusar a concessão de licença sem vencimento nos casos previstos na lei.

4- O enfermeiro conserva o direito à categoria profissional e ao lugar, sendo que o período da licença sem retribuição é considerado para efeitos de antiguidade e outros direitos, salvo acordo escrito em contrário.

SECÇÃO VII

Greve

Cláusula 61.^a

Greve e serviços mínimos

1- Durante a greve os enfermeiros que trabalhem no lar de idosos; Hospital UCIP (UMI); Hospital Unidade de Internamento de Medicina; Hospital Núcleo de AP/Urgência de Adulto e SO; Centro Clínico Atendimento Permanente e Hospital Unidade de Internamento de Cirurgia.

2- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos definidos correspondem ao número de enfermeiros igual a 50 % mais um.

3- O número de enfermeiros para assegurar os serviços mínimos, igual a 50 % mais um, terá por referência a escala já definida para aquele período, sendo que tais serviços serão prioritariamente assegurados pelos enfermeiros que não pretendam exercer o seu legítimo direito à greve.

4- Os meios humanos referidos no número anterior são designados pela associação sindical até 24 horas antes do início do respetivo período de greve ou, se esta não o fizer, deve o MAIS SINDICATO proceder a essa designação.

CAPÍTULO V

Aspetos sindicais

Cláusula 62.^a

Cobrança de quotas

1- Nos casos em que o MAIS SINDICATO cobre quotas sindicais aos enfermeiros filiados, nos termos da lei, o mesmo obriga-se a enviar ao sindicato outorgante, até ao 15 dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos enfermeiros, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos do sindicato, cabendo a estes informar a entidade patronal da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

Cláusula 63.^a

Direitos sindicais

1- Para exercício da atividade sindical constituem direitos dos enfermeiros:

a) Desenvolver a atividade sindical no interior do MAIS SINDICATO, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais, dentro dos limites indicados no artigo 463.º do Código do Trabalho;

c) Dispor, a título permanente em conjunto com outras organizações sindicais e no interior do MAIS SINDICATO, de uma sala adequada ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações do MAIS SINDICATO, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;

e) Sendo delegado sindical, o direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte de comissão intersindical;

f) Para o exercício das suas funções, o membro de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, e a faltas justificadas, nos termos do artigo 468.º do Código do Trabalho;

g) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela Instituição, informações do seu interesse;

h) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviços;

i) Exigir do MAIS SINDICATO o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos enfermeiros;

j) O MAIS SINDICATO, enviará ao Sindicato outorgante cópia do organograma dos serviços, bem como eventuais alterações, até 30 dias após a respetiva aprovação.

Cláusula 64.^a

Quotização sindical

1- O MAIS SINDICATO descontará na retribuição dos enfermeiros sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato outorgante e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos enfermeiros que na declaração individual enviada ao seu sindicato e do MAIS SINDICATO assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do enfermeiro, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecida, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4- A declaração de autorização e a da revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

Cláusula 65.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão será composta por cinco elementos:

a) Dois nomeados pelo sindicato signatário;

b) Dois pelo MAIS SINDICATO;

c) Um, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes quatro.

d) Cada parte designará três elementos suplentes.

3- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente, da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

4- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

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

6- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

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

8- A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

9- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

CAPÍTULO VI

Benefícios sociais

Cláusula 66.^a

Assistência médica

1- Os enfermeiros com horário semanal igual ou superior a 35 horas semanais, admitidos até 31 de dezembro de 2020, têm, conjuntamente com o seu agregado familiar, direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO (SAMS), mediante comparticipação no valor de 1,5% da sua retribuição.

2- Os enfermeiros com horário semanal entre as 25 horas e a 34 horas semanais, admitidos até 31 de de-

zembro de 2020, têm, conjuntamente com o seu agregado familiar, direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO mediante comparticipação no valor de 1,5 % da sua retribuição, tendo por referência o horário das 35 horas semanais.

3- Os enfermeiros com horário semanal inferior a 25 horas semanais e admitidos até 31 de dezembro de 2020, não terão direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO.

4- Os enfermeiros com horário semanal igual ou superior a 35 horas semanais e admitidos a partir de 1 de janeiro de 2021, têm, mediante comparticipação no valor de 1,5 % da sua retribuição, direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO, não sendo, todavia, tal regime extensível ao seu agregado familiar.

5- Os enfermeiros com horário semanal inferior a 35 horas semanais e admitidos a partir de 1 de janeiro de 2021, não terão direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO.

6- O presente regime é objeto de regulamentação autónoma e específica.

Cláusula 67.^a

Opção por compensação remuneratória em substituição da assistência médica

1- Os enfermeiros que, nos termos da cláusula 66.^a, tenham direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO podem, no momento da contratação, renunciar a tal benefício, optando pela atribuição de um complemento remuneratório.

2- Os enfermeiros que exerçam a opção prevista no número anterior terão direito a um complemento remuneratório correspondente a 7 % da sua retribuição base mensal.

3- A opção pelo complemento remuneratório exclui o acesso ao regime de assistência médica prestado pelo SAMS, não sendo igualmente extensível ao respetivo agregado familiar.

4- A opção pelo complemento remuneratório depende da formalização entre as partes de uma declaração de renúncia por parte do enfermeiro ao acesso à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO.

5- A declaração de opção prevista no número 1 é definitiva e irrevogável, produzindo efeitos durante toda a vigência do contrato de trabalho.

Cláusula 68.^a

Subsídio infantil

1- Será atribuído aos enfermeiros um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 22,07 €.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade e até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula seguinte.

3- O subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.

4- O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5- No caso de ambos cônjuges serem enfermeiros do MAIS SINDICATO, o subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago àquele a quem for por eles indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será pago metade do subsídio a cada um dos progenitores.

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

Cláusula 69.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos enfermeiros os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:

a) Do 1.º ao 4.º ano: 27,58 €;

b) Do 5.º ao 6.º: 38,62 €;

c) Do 7.º ao 9.º 49,65 €;

d) Do 10.º ao 12.º 55,17 €;

e) Ensino superior: 66,19 €.

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

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da cláusula anterior.

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

CAPÍTULO VII

Disposições finaisCláusula 70.^a**Revogação do anterior acordo de empresa**

1- O presente AE, com a sua entrada em vigor, revoga e substitui integralmente, nos termos do Código do Trabalho, todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados entre o MAIS SINDICATO e o SE, nomeadamente o acordo de empresa celebrado entre o MAIS SINDICATO e SE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

2- As partes reconhecem que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável aos trabalhadores do que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revogado.

Cláusula 71.^a**Regime omissivo**

É aplicável o Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente acordo de empresa.

Cláusula 72.^a**Regime transitório**

Os enfermeiros reformados até 22 de junho de 2020 mantêm os direitos e regalias vigentes na mencionada data e decorrentes do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, 8 de junho de 2007, que entretanto cessou a sua vigência por caducidade publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2020.

ANEXO I

Descrição de funções e carreiras profissionais

1- Os enfermeiros ao serviço do MAIS SINDICATO terão as seguintes categorias profissionais:

- a) Enfermeiro;
- b) Enfermeiro especialista;
- c) Enfermeiro subchefe;
- d) Enfermeiro chefe;
- e) Enfermeiro diretor.

2- A cada categoria correspondem as seguintes funções:

a) *Enfermeiro*: Compete ao enfermeiro avaliar as necessidades em matéria de enfermagem dos indivíduos, famílias e comunidades, quer em instalações do MAIS SINDICATO quer no domicílio do utente; programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem correspondentes a essas necessidades; registar os cuidados de enfermagem prestados ou a prestar; elaborar o plano de cuidados e estabelecer prioridades; realizar e participar em estudos que visem a melhoria dos cuidados de enfermagem.

b) *Enfermeiro especialista*: Compete ao enfermeiro especialista, para além das funções atribuídas ao Enfermeiro, programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem de maior complexidade e profundidade, de acordo com formação específica em especialidade legalmente instituída; realizar e participar em trabalhos de investigação no âmbito da especialidade que exerce; dar apoio técnico em matéria da sua especialidade à equipa de saúde;

c) *Enfermeiro subchefe*: Compete a este enfermeiro orientar e coordenar equipa de prestação de cuidados; programar, orientar e avaliar a integração de novos profissionais na unidade de prestação de cuidados; coadjuvar o enfermeiro chefe nas suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos;

d) *Enfermeiro chefe*: Compete a este enfermeiro gerir uma unidade de prestação de cuidados de Enfermagem de acordo com as suas dimensões e características; orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente; promover e colaborar na definição ou atualização de normas e critérios para a prestação de cuidados; elaborar os horários e plano de férias dos enfermeiros e doutro pessoal dele dependente; realizar ou colaborar em trabalhos de investigação; avaliar as necessidades de formação em serviço e planear a sua concretização; responsabilizar-se pela concretização, na unidade de

cuidados, das políticas ou diretivas formativas emanadas pelos órgãos competentes;

e) Enfermeiro diretor: Compete a este enfermeiro, em colaboração com o conselho de gerência, definir os padrões de cuidados de enfermagem; orientar e avaliar diretamente a aplicação dos princípios estabelecidos e propor as medidas necessárias à melhoria do nível de cuidados; dar apoio técnico em matéria da sua competência às áreas funcionais de enfermagem; emitir pareceres técnicos e prestar esclarecimentos em matéria de enfermagem.

3- Os cargos de gestão e/ou funções de enquadramento correspondem às categorias previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior.

4- Os enfermeiros que exerçam cargos de gestão e/ou funções de enquadramento devem desempenhá-los em regime de tempo completo.

5- Excetua-se da aplicação do número anterior as situações em que, comprovadamente, se justifica outro regime de trabalho.

ANEXO II

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus mínimos de retribuição para o período normal de trabalho de 35 horas

Escalão Mínimo	Categoria	Valor
		Remuneratório Mensal
12	Enfermeiro Diretor.....	2 695,50 €
9	Enfermeiro Chefe	2 540,03 €
6	Enfermeiro Subchefe	2 393,52 €
4	Enfermeiro Especialista	2 300,58 €
1	Enfermeiro.	1 657,58 €

ANEXO III

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus mínimos de retribuição para o período normal de trabalho de 40 horas

Nº Horas Semanal	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7	Escalão 8	Escalão 9	Escalão 10	Escalão 11	Escalão 12	Escalão 13	Escalão 14	Escalão 15	Escalão 16
1	47,36€	53,39€	59,53€	65,73€	67,05€	68,39€	69,75€	71,15€	72,57€	74,02€	75,50€	77,01€	78,55€	81,72€	85,48€	89,63€
2	94,72€	106,78€	119,06€	131,46€	134,09€	136,77€	139,51€	142,30€	145,14€	148,05€	151,01€	154,03€	157,11€	163,44€	170,95€	179,27€
3	142,08€	160,16€	178,59€	197,19€	201,14€	205,16€	209,26€	213,45€	217,72€	222,07€	226,51€	231,04€	235,66€	245,16€	256,43€	268,90€
4	189,44€	213,55€	238,12€	262,92€	268,18€	273,55€	279,02€	284,60€	290,29€	296,09€	302,02€	308,06€	314,22€	326,88€	341,91€	358,54€
5	236,80€	266,94€	297,65€	328,65€	335,23€	341,93€	348,77€	355,75€	362,86€	370,12€	377,52€	385,07€	392,77€	408,60€	427,39€	448,17€
6	284,16€	320,33€	357,19€	394,39€	402,27€	410,32€	418,52€	426,90€	435,43€	444,14€	453,02€	462,09€	471,33€	490,33€	512,86€	537,81€
7	331,52€	373,72€	416,72€	460,12€	469,32€	478,70€	488,28€	498,04€	508,01€	518,17€	528,53€	539,10€	549,88€	572,05€	598,34€	627,44€
8	378,88€	427,10€	476,25€	525,85€	536,36€	547,09€	558,03€	569,19€	580,58€	592,19€	604,03€	616,11€	628,44€	653,77€	683,82€	717,08€
9	426,23€	480,49€	535,78€	591,58€	603,41€	615,48€	627,79€	640,34€	653,15€	666,21€	679,54€	693,13€	706,99€	735,49€	769,30€	806,71€
10	473,59€	533,88€	595,31€	657,31€	670,45€	683,86€	697,54€	711,49€	725,72€	740,24€	755,04€	770,14€	785,54€	817,21€	854,77€	896,35€
11	520,95€	587,27€	654,84€	723,04€	737,50€	752,25€	767,30€	782,64€	798,29€	814,26€	830,55€	847,16€	864,10€	898,93€	940,25€	985,98€
12	568,31€	640,66€	714,37€	788,77€	804,55€	820,64€	837,05€	853,79€	870,87€	888,28€	906,05€	924,17€	942,65€	980,65€	1,025,73€	1,075,62€
13	615,67€	694,04€	773,90€	854,50€	871,59€	889,02€	906,80€	924,94€	943,44€	962,31€	981,55€	1,001,18€	1,021,21€	1,062,37€	1,111,20€	1,165,25€
14	663,03€	747,43€	833,43€	920,23€	938,64€	957,41€	976,56€	996,09€	1,016,01€	1,036,33€	1,057,06€	1,078,20€	1,099,76€	1,144,09€	1,196,68€	1,254,89€
15	710,39€	800,82€	892,96€	985,96€	1,005,68€	1,025,80€	1,046,31€	1,067,24€	1,088,58€	1,110,35€	1,132,56€	1,155,21€	1,178,32€	1,225,81€	1,282,16€	1,344,52€
16	757,75€	854,21€	952,49€	1,051,69€	1,072,73€	1,094,18€	1,116,07€	1,138,39€	1,161,15€	1,184,38€	1,208,07€	1,232,23€	1,256,87€	1,307,53€	1,367,64€	1,434,16€
17	805,11€	907,60€	1,012,02€	1,117,42€	1,139,77€	1,162,57€	1,185,82€	1,209,54€	1,233,75€	1,258,40€	1,283,57€	1,309,24€	1,335,43€	1,389,25€	1,453,11€	1,523,79€
18	852,47€	960,98€	1,071,56€	1,183,16€	1,206,82€	1,230,95€	1,255,57€	1,280,69€	1,306,30€	1,332,43€	1,359,07€	1,386,26€	1,413,98€	1,470,98€	1,538,59€	1,613,49€
19	899,83€	1,014,37€	1,131,09€	1,248,89€	1,273,86€	1,299,34€	1,325,33€	1,351,83€	1,378,87€	1,406,45€	1,434,58€	1,463,27€	1,492,53€	1,552,70€	1,624,07€	1,705,06€
20	947,19€	1,067,76€	1,190,62€	1,314,62€	1,340,91€	1,367,73€	1,395,08€	1,422,98€	1,451,44€	1,480,47€	1,510,08€	1,540,28€	1,571,09€	1,634,42€	1,709,55€	1,792,70€
21	994,55€	1,121,15€	1,250,15€	1,380,35€	1,407,95€	1,436,11€	1,464,84€	1,494,13€	1,524,02€	1,554,50€	1,585,59€	1,617,30€	1,649,64€	1,716,14€	1,795,02€	1,882,33€
22	1,041,91€	1,174,54€	1,309,68€	1,446,08€	1,475,00€	1,504,50€	1,534,59€	1,565,28€	1,596,59€	1,628,52€	1,661,09€	1,694,31€	1,728,20€	1,797,86€	1,880,50€	1,971,97€
23	1,089,27€	1,227,92€	1,369,21€	1,511,81€	1,542,05€	1,572,89€	1,604,34€	1,636,43€	1,669,16€	1,702,54€	1,736,59€	1,771,33€	1,806,75€	1,879,58€	1,965,98€	2,061,60€
24	1,136,63€	1,281,31€	1,428,74€	1,577,54€	1,609,09€	1,641,27€	1,674,10€	1,707,58€	1,741,73€	1,776,57€	1,812,10€	1,848,34€	1,885,31€	1,963,30€	2,051,46€	2,151,24€
25	1,183,99€	1,334,70€	1,488,27€	1,643,27€	1,676,14€	1,709,66€	1,743,85€	1,778,73€	1,814,30€	1,850,59€	1,887,60€	1,925,35€	1,963,86€	2,043,02€	2,136,93€	2,240,87€
26	1,231,35€	1,388,09€	1,547,80€	1,709,00€	1,743,18€	1,778,05€	1,813,61€	1,849,88€	1,886,88€	1,924,61€	1,963,11€	2,002,37€	2,042,42€	2,124,74€	2,222,41€	2,330,51€
27	1,278,70€	1,441,48€	1,607,33€	1,774,73€	1,810,23€	1,846,43€	1,883,36€	1,921,03€	1,959,45€	1,998,64€	2,038,61€	2,079,38€	2,120,97€	2,206,46€	2,307,89€	2,420,14€
28	1,326,06€	1,494,86€	1,666,86€	1,840,46€	1,877,27€	1,914,82€	1,953,12€	1,992,18€	2,032,02€	2,072,66€	2,114,11€	2,156,40€	2,199,52€	2,288,18€	2,393,36€	2,509,78€
29	1,373,42€	1,548,25€	1,726,39€	1,906,19€	1,944,32€	1,983,21€	2,022,87€	2,063,33€	2,104,59€	2,146,69€	2,189,62€	2,233,41€	2,278,08€	2,369,91€	2,478,84€	2,598,41€
30	1,420,78€	1,601,64€	1,785,93€	1,971,93€	2,011,36€	2,051,59€	2,092,62€	2,134,48€	2,177,17€	2,220,71€	2,265,12€	2,310,43€	2,356,63€	2,451,63€	2,564,32€	2,689,05€
31	1,468,14€	1,655,03€	1,845,46€	2,037,66€	2,078,41€	2,119,98€	2,162,38€	2,205,63€	2,249,74€	2,294,73€	2,340,63€	2,387,44€	2,435,19€	2,533,35€	2,649,80€	2,778,68€
32	1,515,50€	1,708,42€	1,904,99€	2,103,39€	2,145,46€	2,188,36€	2,232,13€	2,276,77€	2,322,31€	2,368,76€	2,416,13€	2,464,45€	2,513,74€	2,615,07€	2,735,27€	2,868,32€
33	1,562,86€	1,761,80€	1,964,52€	2,169,12€	2,212,50€	2,256,75€	2,301,89€	2,347,92€	2,394,88€	2,442,74€	2,491,54€	2,541,47€	2,592,30€	2,696,79€	2,820,75€	2,957,95€
34	1,610,22€	1,815,19€	2,024,05€	2,234,85€	2,279,55€	2,325,14€	2,371,64€	2,419,07€	2,467,45€	2,516,80€	2,567,14€	2,618,48€	2,670,85€	2,778,51€	2,906,23€	3,047,59€
35	1,657,58€	1,868,58€	2,083,58€	2,300,58€	2,346,59€	2,393,52€	2,441,39€	2,490,22€	2,540,03€	2,590,83€	2,642,64€	2,695,50€	2,749,41€	2,860,23€	2,991,71€	3,137,22€
40	1,894,38€	2,135,52€	2,381,23€	2,629,23€	2,681,82€	2,735,46€	2,791,16€	2,848,94€	2,908,83€	2,969,94€	3,032,16€	3,095,57€	3,142,18€	3,268,83€	3,419,09€	3,585,40€

ANEXO IV
Tabela salarial

Escalão Mínimo	Categoria	Valor Remuneratório Mensal
12	Enfermeiro Diretor.	3 080,57 €
9	Enfermeiro Chefe	2 902,89 €
6	Enfermeiro Subchefe	2 735,46 €
4	Enfermeiro Especialista	2 629,23 €
1	Enfermeiro.	1 894,38 €

Lisboa, 30 de março de 2026.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

António José Real da Fonseca, na qualidade de presidente da direção.

João Gonçalo Barros Ferreira, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

Luís António Rodrigues Silva, na qualidade de mandatário.

Depositado a 22 de abril de 2026, a fl. 134 do livro n.º 13, com o n.º 79/2026, 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 Nova DS Smith Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras

Acordo de empresa entre a Nova DS Smith Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2024.

Cláusula 1.^a

[...]

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Nova DS Smith Embalagem, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais filiadas na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Nova DS Smith Embalagem, SA., exerça a sua atividade, ou seja, nas três Unidades Fabris que a compõe, sitas em Albarraque (Av. Alfredo da Silva 37, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro), Guilhabreu (Rua do Monte Grande 3, 4485-255 Guilhabreu, Vila do Conde) e Leiria (Estrada dos Pinheiros, Marrazes, 2415-566 Leiria).

3- A Nova DS Smith Embalagem, SA. dedica-se à fabricação de Cartão canelado e de embalagens de cartão, com o CAE 17211.

4- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do código de trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 410 trabalhadores.

5- [...]

1- Actualização da tabela salarial

Atualização da tabela salarial (anexo IV) nos termos infra a partir de 1 de janeiro de 2026

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Média	Máxima
VIII	1 589,39 €	2 353,28 €	2 735,84 €
VII	1 504,17 €	1 961,06 €	2 308,85 €
VI	1 339,04 €	1 634,93 €	1 916,83 €
V	1 328,00 €	1 422,44 €	1 657,34 €
IV	1 180,00 €	1 195,37 €	1 391,12 €
III	1 061,00 €	1 071,72 €	1 167,27 €
II	948,00 €	960,45 €	1 023,90 €
I	930,00 €	942,25 €	1 004,50 €

2- Actualização das cláusulas de expressão pecuniária

Atualização, com retroactivos a janeiro de 2026, dos subsídios de turno previstos na cláusula 58.^a nos seguintes termos:

- 146,04 € no que se refere ao número 1 alínea a) da respetiva cláusula;
- 172,72 € no que se refere ao número 1 alínea c) da respetiva cláusula;
- 250,00 € no que se refere ao número 2 da respetiva cláusula.

Atualização, com efeitos a 1 de janeiro de 2026, do subsídio de alimentação diário previsto na cláusula 65.^a, nos seguintes termos:

- 8,15 €, no que se refere ao número 4 da respetiva cláusula.

ANEXO IV

Tabela salarial

A partir de 1 de janeiro de 2026

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Média	Máxima
VIII	1 589,39 €	2 353,28 €	2 735,84 €
VII	1 504,17 €	1 961,06 €	2 308,85 €
VI	1 339,04 €	1 634,93 €	1 916,83 €
V	1 328,00 €	1 422,44 €	1 657,34 €
IV	1 180,00 €	1 195,37 €	1 391,12 €
III	1 061,00 €	1 071,72 €	1 167,27 €
II	948,00 €	960,45 €	1 023,90 €
I	930,00 €	942,25 €	1 004,50 €

Lisboa, 19 de março de 2026.

Pela Nova DS Smith Embalagem, SA:

António Manuel do Vale Pinheiro, na qualidade de procurador.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Benny Gil Alves Freitas, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Benny Gil Alves Freitas, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Benny Gil Alves Freitas, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Benny Gil Alves Freitas, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Benny Gil Alves Freitas, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE – Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Benny Gil Alves Freitas, na qualidade de mandatário.

Declarações

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicatos das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas,
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado a 20 de abril de 2026, a fl. 134 do livro n.º 13, com o n.º 77/2026, 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 LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras e texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio 2025.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 241 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Área geográfica**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.^a**Vigência e denúncia**

1- O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na lei.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano e serão revistas anualmente.

Cláusula 82.^a**Subsídio de turno**

1- O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 270,00 €;
- b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 140,00 €;
- c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 111,00 €;
- d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 98,00 €.

2- Os valores previstos no número 1 são atualizados de acordo com o aumento geral anual da grelha salarial.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só será devido enquanto esta situação se mantiver, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passa a receber, como complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:

- a) Em caso de deslocação temporária para horário normal, por decisão da empresa;
- b) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional contraída na empresa devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;
- c) No caso de o trabalhador ter 15 ou mais anos de turnos. Durante 12 meses, contados desde a data da conversão do subsídio de turno em complemento de subsídio de turno, o valor do complemento corresponderá a 100 % do valor do subsídio de turno que o trabalhador vinha auferindo. Após os primeiros 12 meses, manter-se-á o pagamento do complemento durante mais 12 meses, sendo o valor do complemento reduzido a 50 % do valor inicial. O pagamento deste complemento de subsídio de turno é pago também nas férias, subsídio de férias e natal e cessará após 24 meses, contados desde a data da conversão do subsídio de turno em complemento de subsídio de turno. O disposto nesta alínea entra em vigor no dia 30 de abril de 2024.

5- O disposto no número anterior aplica-se, ainda, quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponda subsídio inferior ao que auferia, sendo nesse caso o valor do complemento, o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 12,42 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.

2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (75,50 €), a empresa comparticipará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).

3- Quando o trabalhador se deslocar ao serviço da empresa, em viatura própria, o valor a pagar por quilómetro percorrido é de 0,36 €.

4- Quando em serviço efetivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 115,72 €.

Cláusula 94.^a-A

Prémio de coordenação

1- O trabalhador que, por indicação expressa da empresa, exercer as funções de «coordenação», tem direito a receber um prémio mensal de 85,00 €.

2- Sempre que o trabalhador, por qualquer motivo, deixe de exercer as funções de «coordenação», cessa de imediato o direito ao correspondente prémio.

ANEXO II

Grelha salarial

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Grelha salarial/carreiras profissionais		
		A (entrada)	B	C	D
Técnico superior	5	1 292,00 €	1 478,00 €	2 369,00 €	3 286,00 €
Técnico especialista	4	1 292,00 €	1 335,00 €	1 937,00 €	2 568,00 €

Técnico	3	1 101,00 €	1 121,00 €	1 360,00 €	1 613,00 €
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	971,00 €	980,00 €	1 156,00 €	1 335,00 €
Trabalhador especializado	1	930,00 €	935,00 €	976,00 €	1 018,00 €

Paio Pires, 16 de fevereiro de 2026.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Pedro Miguel Guerreiro Reis, na qualidade de procurador.

Manuel José Chaleta Carvoeiro, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Paulo César Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Orlando Quarteu Esteves, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

Ester Miriam de Jesus Catarino Oliveira, na qualidade de mandatária.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de abril de 2026, a fl. 135 do livro n.º 13, com o n.º 85/2026, 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 TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão salarial e publicação integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2025.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Definições, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Definições**

Para efeitos do presente, acordo, as seguintes expressões terão os seguintes significados:

- «AE» - O presente acordo de empresa;
- «Tráfego costeiro e de alto mar» - Trabalhos marítimos na costa e viagens de mar costeiras e ao largo;
- «Tráfego local» - Preparação portuária de reboques efetuada em águas interiores da área de jurisdição da capitania dos portos;
- «Lei n.º 146/2015» - Lei que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa;
- «CCT» - Convenção coletiva de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros;
- «Trabalhador» - Qualquer trabalhador marítimo da TINITA abrangido pelo AE;
- «Armador» ou «empresa» - TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA;
- «Mestrança e marinagem» - Trabalhadores da marinha mercante das classes dos escalões da mestrança e marinagem definidas no Regulamento da Inscrição Marítima;
- «Oficiais» - Trabalhadores da marinha mercante das classes do escalão dos oficiais definidas no Regulamento da Inscrição Marítima;
- «Marítimos» - Trabalhadores com as categorias profissionais de mestre costeiro, mestre de tráfego local, contramestre, maquinista prático 1.^a classe, maquinista prático 2.^a classe, maquinista prático 3.^a classe, ajudante de maquinista, marinheiro ou oficial;
- «Amarreadores» - Trabalhadores não marítimos que executam as tarefas de amarração e desamarração de navios nos portos onde for atribuída à empresa licença para explorar a atividade de amarração.

Cláusula 2.^a

Âmbito

O AE aplica-se a toda a atividade marítima exercida pela TINITA, obrigando esta e, por outra parte, os sindicatos contratantes e os trabalhadores ao serviço da TINITA por aqueles representados, em todo o território nacional e viagens internacionais, nas operações de reboque e salvamento.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e serão revistas anualmente.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

2- O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de receção daquela.

4- A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no número 3.

SECÇÃO II

Contrato individual e atividade profissional

Cláusula 5.^a

Contrato individual

Todo o inscrito marítimo ou amarrador terá contrato individual de trabalho que incorpora as regras constantes deste acordo, não sendo necessária à sua redução a escrito.

Cláusula 6.^a

Atividade profissional

1- A atividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio do armador ou trabalhos de marinharia em terra conducentes com a sua categoria.

2- A atividade profissional dos amarradores será no Porto de Aveiro ou qualquer outro local onde a empresa execute serviços de amarração.

SECÇÃO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.^a

Deveres dos inscritos marítimos

1- São deveres dos inscritos marítimos:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;

- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - c)* Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
 - d)* Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
 - e)* Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
 - f)* Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e proteção da vida humana no mar, da carga e do meio ambiente;
 - g)* Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
 - h)* Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.
- 2- São deveres dos amarradores:
- a)* Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações no âmbito das tarefas exercidas;
 - b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - c)* Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
 - d)* Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
 - e)* Zelar pela conservação e boa utilização dos equipamentos colocados a sua disposição para a execução do serviço;
 - f)* Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e proteção da vida humana e do meio ambiente;
 - g)* Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
 - h)* Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

Cláusula 8.^a

Deveres do armador

- 1- São deveres do armador:
- a)* Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo e amarradores, respeitando-o como seu colaborador;
 - b)* Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
 - c)* Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e observando os indispensáveis requisitos de segurança;
 - d)* Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo e em terra;
 - e)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;
 - f)* Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
 - g)* Não impedir o trabalhador do exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de Segurança Social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua atividade profissional;
 - h)* Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

SECÇÃO IV

Horário de trabalho, retribuições e trabalho suplementar

Cláusula 9.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de oito horas diárias e de quarenta horas semanais, de segunda a sexta-feira.
- 2- O horário normal de trabalho semanal processar-se-á de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários diferentes.
- 3- Se a hora do almoço, das 12h00 às 13h00, não for respeitada, a entidade patronal ficará obrigada ao pagamento de uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito de se respeitar, para o almoço dos trabalhadores, a hora imediatamente a seguir, das 13h00 às 14h00.

4- A empresa, poderá adotar o regime de escalas de serviço, a que se refere o anexo IV que faz parte integrante deste AE.

5- Para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior, deverá a entidade patronal elaborar a composição da respetiva escala de serviço, ouvindo os trabalhadores e o sindicato, para efeitos de aprovação.

Cláusula 10.^a

Retribuição

1- A retribuição compreende a retribuição base mensal, as diuturnidades e subsídio de máquinas superiores a 600 HP, subsídio de gases, subsídio de nivelamento, os subsídios de férias e de Natal e o suplemento de embarque, sempre que haja lugar a tais pagamentos nos termos deste AE.

2- Não integram o conceito de retribuição:

- a) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajuda de custos, abonos de viagem, despesas de transportes, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas.

Cláusula 11.^a

Retribuição base mensal

1- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce.

2- Para efeito de faltas, aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, bem como ao cálculo do valor hora para efeitos de contabilização do trabalho suplementar a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$VB = \frac{(\text{Remuneração base mensal} + S) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

Sendo *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito por diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de condução de embarcações com potência instalada superior a 600 HP e subsídio de nivelamento.

SECÇÃO V

Diuturnidades, subsídios, abonos e outros

Cláusula 12.^a

Diuturnidades

1- Oficiais:

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, no valor de 17,38 € cada, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

2- Marítimos e amarradores:

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

Cláusula 13.^a

Subsídio de gases

(Mestrança e marinagem)

Todo o pessoal de máquinas tem direito a um subsídio de 10 % calculado sobre a remuneração do profissional maquinista de mais elevada categoria a bordo a título de compensação enquanto trabalhar em serviços ou ambientes insalubres, tóxicos ou depauperantes.

Cláusula 14.^a**Nivelamento****(Mestrança e marinhagem)**

Para nivelamento de remunerações entre os maquinistas práticos e os mestres do tráfego local e marinheiros ou outras categorias que empresa já esteja a equiparar, será garantida a estes uma retribuição de base não inferior à auferida por aqueles na embarcação considerada praticada pela empresa, acrescida do subsídio de 10 %.

Cláusula 15.^a**Embarcações com máquinas superiores a 600 HP****(Mestrança e marinhagem)**

1- Os maquinistas práticos que conduzam máquinas de potência superior a 600 HP e durante o tempo que exerçam tais funções terão direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração de base praticada, que será também devido quando em prestação de trabalho extraordinário.

2- Os mestres, ou outra categoria que a empresa esteja já a equiparar nas embarcações com máquinas superiores a 600 HP, têm direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração de base durante o tempo em que exercerem tais funções, o qual fará parte integrante da sua retribuição mensal.

Cláusula 16.^a**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal diário, definido na clausula 9.^a

2- O trabalho suplementar, definido no número anterior, implicará o recebimento de horas suplementares, de acordo com as condições que se discriminam.

3- Marítimos:

a) Sempre que se prolongue para além da 1h00 da manhã, terão os trabalhadores direito ao recebimento de 1 hora suplementar das 17h00 às 8h00;

b) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 7h00, terão direito ao recebimento de 1 hora suplementar das 7h00 às 8h00;

c) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 6h00, terão direito ao recebimento de horas suplementares das 3h00 às 8h00;

d) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 5h00, terão direito ao recebimento de horas suplementares das 23h00 às 8h00.

4- Amarradores:

a) Sempre que os amarradores executarem trabalho entre as 0h00 e as 7h00 terão direito a receber 3 horas;

b) Sempre que os amarradores iniciem o trabalho às 7h00, terão direito ao recebimento de 1 hora suplementar das 7h00 às 8h00;

c) Sempre que os amarradores iniciem o trabalho entre as 17h00 e as 20h00, terão direito ao recebimento de 3 horas suplementares;

d) Sempre que os amarradores iniciem o trabalho entre as 21h00 e as 24h00, terão direito ao recebimento de 3 horas.

4- É considerado tempo de trabalho, portanto pago como suplementar quando ocorra fora do período normal, o tempo em que os tripulantes aguardem na embarcação condições hidrográficas ou outras favoráveis à navegabilidade das embarcações.

5- O trabalho suplementar está sujeito ao limite, por trabalhador, de duzentas horas de trabalho extra efetivo por ano.

6- O trabalho suplementar será pago, nos termos da clausula 18.^a e 19.^a

Cláusula 17.^a**Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

2- Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino;
- b) Participação na vida sindical, ou em comissões de representação de trabalhadores ou equivalentes;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de 30 dias após a licença de luto (faltas motivadas por falecimento de parentes ou afins).

Cláusula 18.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função da retribuição horária praticada nos termos do número 2 da clausula 11.^a (Retribuição base mensal), que será acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % de segunda-feira até às 24h00 de sexta-feira;
 - b) A hora da refeição, quando não respeitada, terá um acréscimo de 100 %;
- 2- Para efeitos de pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 19.^a**Trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados**

1- Marítimos:

a) O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatórios e feriados, será remunerado com o acréscimo de 200 % calculado na base da retribuição horária praticada e de acordo com as seguintes regras:

i) Sempre que a prestação de trabalho tenha uma duração de 4 ou menos de 4 horas, compreendidas dentro do horário normal de trabalho observado nos dias uteis, o trabalhador será remunerado pelo equivalente a 4 horas de trabalho;

ii) Sempre que, nestas mesmas condições, a duração e prestação de trabalho ultrapasse as 4 horas, será o trabalhador remunerado pelo equivalente a um período de 8 horas de trabalho.

b) Os períodos de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados entre as 0h00 e as 8h00, as 17h00 e as 20h00, e as 21h00 e as 24h00 serão indivisíveis e remuneradas com o acréscimo de 200 %.

c) Nos dias de descanso semanal complementar o trabalho será remunerado com o acréscimo de 150 %.

2- Amarradores:

a) Trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatórios e feriados, será remunerado com o acréscimo de 200 % calculado na base da retribuição horária praticada e de acordo com as seguintes regras:

i) Sempre que a prestação de trabalho tenha início entre as 0h00 e as 7h00, os amarradores receberão 3 horas;

ii) Sempre que a prestação de trabalho tenha início entre as 7h00 e as 8h00, os amarradores receberão 3 horas.

b) Os períodos de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados entre as 8h00 e as 12h00, as 13h00 e as 17h00, as 17h00 e as 20h00, e das 21h00 às 24h00 serão indivisíveis e remuneradas com o acréscimo de 200 %;

c) Nos dias de descanso semanal complementar o trabalho será remunerado com o acréscimo de 150 %.

Cláusula 20.^a**Descanso compensatório**

Se o trabalhador marítimo for chamado em dia de folga a TINITA compromete-se a efetuar o pagamento de 16,14 € por hora trabalhada por tripulante.

Cláusula 21.^a**Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno todo o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguintes.

2- As horas prestadas em regime de trabalho noturno, pelos trabalhadores, serão remuneradas com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição de hora normal, sem prejuízo do pagamento pelo trabalho suplementar, quando devido.

Cláusula 22.^a**Roupas e equipamento de trabalho**

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional, que o trabalhador deverá obrigatoriamente usar, sob pena de responsabilidade disciplinar.

Cláusula 23.^a**Ajudas de deslocação**

1- O armador suportará as despesas de transporte do trabalhador desde o porto onde exerce normalmente a sua atividade até ao porto para onde seja destacado ocasionalmente, até aos limites constantes da seguinte tabela:

Distância em km	Valor em euros
Até 20	7,10 €
De 21 a 50	13,76 €
De 51 a 75	19,98 €
De 76 a 100	23,87 €
De 101 a 150	33,86 €
De 151 a 200	39,41 €
De 201 a 300	52,95 €
De 301 a 400	65,49 €
Maior que 400	78,81 €

2- Sem prejuízo da necessidade de prévia autorização expressa da empresa, quando realizadas em viatura própria do trabalhador, as deslocações serão liquidadas ao km, tendo por referência o preçário em cada momento vigente para a função pública.

Cláusula 24.^a**Perda de haveres**

Em caso de roubo, comprovado naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 283,00 € por cada trabalhador.

Cláusula 25.^a**Viagens**

O armador obriga-se a efetuar seguros de viagem no valor de 24 688,00 € para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

Cláusula 26.^a**Morte ou incapacidade do trabalhador**

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou os períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- O armador efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 24 688,00 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

Cláusula 27.^a**Alojamento dos tripulantes**

1- Os locais destinados a alojamento dos inscritos marítimos deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

Cláusula 28.^a**Alimentação**

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de 10,46 € por dia trabalhado.

2- Consideram-se como horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 8h00;
- b) Almoço - Entre as 12h00 e as 13h00;
- c) Jantar - Entre as 20h00 e as 21h00;
- d) Ceia - Após as 0h00.

3- Todos os trabalhadores que, em prestação de trabalho suplementar, atinjam os horários previstos no número 2 desta cláusula, terão direito a uma subvenção igual aos valores da tabela seguinte:

Refeição	Valor em euros
Pequeno-almoço	3,40 €
Almoço ou Jantar	8,55 €
Ceia	3,40 €

4- Consideram-se como horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 8h00;
- b) Almoço - Entre as 12h00 e as 13h00;
- c) Jantar - Entre as 20h00 e as 21h00;
- d) Ceia - Após as 0h00.

CAPÍTULO II

Tráfego local, costeiro e alto mar

SECÇÃO I

Regime de trabalhoCláusula 29.^a**Regime supletivo**

Sem prejuízo do disposto no AE, salvo nos casos em que os trabalhadores sejam convocados para exercer funções no tráfego costeiro e de alto mar, é aplicável a todos os trabalhadores da mestrança e marinhagem a CCT do tráfego fluvial.

SECÇÃO II

Trabalho esporádicoCláusula 30.^a**Trabalho esporádico e viagens de mar**

1- O armador pode convocar o trabalhador para exercer esporadicamente funções em viagens de mar.

2- Em substituição do pagamento de trabalho suplementar, o armador pagará ao trabalhador um subsídio de embarque por cada dia de trabalho calculado nos termos do anexo I que faz parte integrante do AE.

Cláusula 31.^a

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas do armador, haverá um registo de horas de trabalho mensal a bordo, individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Cláusula 32.^a

Docagem em navios

Quando houver necessidade de mobilizar tripulantes para acompanhamento da docagem de navios fora dos seus portos de origem, a empresa deverá assegurar o alojamento e as refeições dos tripulantes. Caso tal não seja possível, deverá ser atribuído um valor diário de 151,00 €/dia por tripulante para cobrir as despesas de alojamento e de alimentação.

Cláusula 33.^a

Quotização sindical

1- Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para o sindicato respetivo, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o sindicato obriga-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4- Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos:

Cláusula 34.^a

Legislação complementar

As matérias não contempladas neste AE será aplicado o disposto no CCT do tráfego fluvial, na Lei n.º 146/2015, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, no Código do Trabalho e demais convenções internacionais aplicáveis.

ANEXO I

Subsídio de embarque

Dias de mar (RAS)	
A navegar > 12 horas de duração ou internacionais	
Mestre e maquinista	226,00 €
Marinheiro	172,00 €
Marinheiro c/funções cozinheiro	189,00 €

A navegar < 12 horas de duração	
Mestre e maquinista	150,00 €
Marinheiro	97,00 €
Estadias em porto diferentes do porto habitual	
Mestre e maquinista	172,00 €
Marinheiro	118,00 €
Suplemento de alimentação a navegar	
Fora do porto de origem	
Mestre, maquinista e marinheiro	41,00 €

ANEXO II

Tripulação da embarcação CTV

Suplemento diário de alimentação a navegar	25,60 €/dia por tripulante
Suplemento mensal prontidão dias úteis	11,27 €/dia por tripulante
Suplemento mensal prontidão sábados, domingos e feriados	22,55 €/dia por tripulante
Dias de mar inferiores a 12 horas	
Mestre e maquinista	118,00 €
Marinheiro	102,00 €
Dias de mar superiores a 12 horas	
Mestre e maquinista	161,00 €
Marinheiro	145,00 €

ANEXO III

Tabela salarial

Oficiais	
Comandante	4 665,00 €
Chefe de máquinas	4 542,00 €
Imediato	3 813,00 €
Mestrança e marinhagem	
Mestre tráfego local (>400 HP)	977,00 €
Mestre tráfego local (<400 HP)	960,00 €
Maquinista prático 1.ª classe	977,00 €
Maquinista prático 2.ª classe	960,00 €
Maquinista prático 3.ª classe	952,00 €

Marinheiro tráfego local	941,00 €
Ajudante maquinista	941,00 €
Amarradores	
Amarrador	923,00 €

Notas:

- 1- Foi excluída da tabela a função de cozinheiro;
- 2- Foi incluída na tabela a categoria de amarrador.

ANEXO IV

Escala de mestres

SEMANA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MÊS	JANEIRO					FEVEREIRO				MARÇO		
DIAS	29 a 04	05 a 11	12 a 18	19 a 25	26 a 01	02 a 08	09 a 15	16 a 22	23 a 01	02 a 08	09 a 15	16 a 22
José Vieira	CL	SA	MSB	Folgas	CV	CL	SA	Form./Férias	Folgas	CV	CL	CV
Ricardo Vieira	SA	CL	CV	SA/Serviço	Folgas	SA	CL	CV	Formação	Folgas	CV	CL
Jorge Cónego	Folgas	CV	CL	CL	Formação	Folgas	CV	CL	CL	SA	Férias	SA
Ricardo Valent	Serviço	Folgas	BX	BX/SA	SA	Formação	Folgas	SA	SA	Férias	MSB	Folgas
Filipe Grego	CV	Formação	Folgas	CV	CL	CV	MSB	Folgas	CV	CL	SA	Serviço
Fábio Mesquit	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB
Daniel Lopes	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Fábio Ribeiro	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques
Luis Salvador	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques
SEMANA	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
MÊS	MARÇO				ABRIL				MAIO			
DIAS	23 a 29	30 a 05	06 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 03	04 a 10	11 a 17	18 a 24	25 a 31	01 a 07	08 a 14
José Vieira	Serviço/MSB	Folgas	CV	CL	CL	CV	Folgas	CV	CL	SA	MSB	Férias
Ricardo Vieira	CL	Serviço	Folgas	CV	Férias	CL	MSB	Folgas	CV	CL	CV	Férias
Jorge Cónego	CV	CL	MSB	Folgas	CV	Férias	CL	Serviço	Folgas	CV	CL	CL
Ricardo Valent	SA	SA	SA	Serviço	Folgas	SA	SA	SA	Serviço	Folgas	SA	SA
Filipe Grego	Folgas/Form.	CV	CL	SA	SA	Férias	CV	CL	SA	MSB	Férias	CV
Fábio Mesquit	MSB/Form.	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	Férias	Folgas	MSB
Daniel Lopes	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Folgas
Fábio Ribeiro	Folgas/Form.	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Férias	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques
Luis Salvador	Reb./Form.	Reboques	Férias	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Férias	Reboques
SEMANA	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
MÊS	JUNHO			JULHO				AGOSTO				SETEMBRO
DIAS	15 a 21	22 a 28	29 a 05	06 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 02	03 a 09	10 a 16	17 a 23	24 a 30	31 a 06
José Vieira	CV	CL	CL	Serviço	Folgas	CV	CL	SA	Férias	Folgas	CV	CL
Ricardo Vieira	Folgas	SA	CV	CL/Férias	Serviço	Folgas	CV	CL	CL	CV	Férias	Férias
Jorge Cónego	SA	Folgas	SA	CV	CL	Férias	Férias	CV	CV	CL	MSB	Folgas
Ricardo Valent	Férias	MSB	Folgas	SA	SA	SA	MSB	Folgas	SA	SA	SA	SA
Filipe Grego	CL	CV	MSB	Férias	CV	CL	SA	Serviço	Férias	Férias	CL	SA
Fábio Mesquit	MSB	Férias	Férias	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB
Daniel Lopes	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Fábio Ribeiro	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques
Luis Salvador	Reboques	Folgas	Férias	Reboques	Reboques	Folgas	Férias	Reboques	Reboques	Folgas	Férias	Reboques
SEMANA	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
MÊS	SETEMBRO			OUTUBRO				NOVEMBRO				
DIAS	07 a 13	14 a 20	21 a 27	28 a 04	05 a 11	12 a 18	19 a 25	26 a 01	02 a 08	09 a 15	16 a 22	23 a 29
José Vieira	CV	Serviço	Férias	Férias	CL	CV	MSB	Folgas	CV	CL	SA	Serviço
Ricardo Vieira	CL	CL	MSB	Folgas	CV	CL	CV	Serviço	Folgas	Férias	CL	CV
Jorge Cónego	SA	CV	CL	CV	Férias	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	CV	CL
Ricardo Valent	Folgas	SA	SA	SA	Serviço	Folgas	SA	SA	SA	SA	Folgas	SA
Filipe Grego	Serviço	Folgas	CV	CL	SA	Serviço	Folgas	CL	CL	CV	MSB	Folgas
Fábio Mesquit	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB
Daniel Lopes	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Fábio Ribeiro	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques
Luis Salvador	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques
SEMANA	49	50	51	52	1							
MÊS	DEZEMBRO											
DIAS	30 a 06	07 a 13	14 a 20	21 a 27	28 a 03							
José Vieira	Folgas	CV	CL	SA	Serviço							
Ricardo Vieira	Serviço	Folgas	SA	CL	CV							
Jorge Cónego	CL	Férias	Folgas	CV	CL							
Ricardo Valent	SA	SA	MSB	Folgas	SA							
Filipe Grego	CV	CL	CV	Serviço	Férias							
Fábio Mesquit	MSB	MSB	Férias	MSB	MSB							
Daniel Lopes	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques							
Fábio Ribeiro	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas							
Luis Salvador	Reboques	Folgas	Férias	Reboques	Reboques							

*Esta escala é condicionada e sujeita a alterações, por acordo entre as partes, do decorrer da sua vigência.

Escala de maquinistas

SEMANA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
MÊS	JANEIRO					FEVEREIRO				MARÇO			
DIAS	29 a 04	05 a 11	12 a 18	19 a 25	26 a 01	02 a 08	09 a 15	16 a 22	23 a 01	02 a 08	09 a 15	16 a 22	
António Paz	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	Formação	Folgas	CL	CV	SA	
Luis Ribeiro	CL	CV	SA	Serviço	Folgas	CL	CV	SA	Formação/CL	Folgas	CL	CV	
Gonçalo Cost	Folgas	CL	CV	SA	Formação	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	
José Loureiro	Férias	Folgas	CL	CV	SA	Formação	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	
César Ferreira	SA	Formação	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	Férias	CV	SA	Serviço	
Paulo Rocha	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB	
Diogo Morais	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Férias	Reboques	Reboques	Folgas	
Unio Gonçalves	Folgas	Reboques	Férias	Reboques	Folgas	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	
Hernâni Silva	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Férias	Reboques	
SEMANA	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
MÊS	MARÇO			ABRIL			MAIO			JUNHO			
DIAS	23 a 29	30 a 05	06 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 03	04 a 10	11 a 17	18 a 24	25 a 31	01 a 07	08 a 14	
António Paz	Serviço	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	
Luis Ribeiro	SA	Serviço	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	Férias	
Gonçalo Cost	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	
José Loureiro	CL	CV	SA	Serviço	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	
César Ferreira	Folgas	CL	CV	SA	Serviço	Folgas	CL	CV	SA	Serviço	Folgas	CL	
Paulo Rocha	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	Férias	Férias	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	
Diogo Morais	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Férias	Folgas	
Unio Gonçalves	Folgas	Reboques	Férias	Reboques	Folgas	Reboques	Férias	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	
Hernâni Silva	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	
SEMANA	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
MÊS	JUNHO			JULHO			AGOSTO			SETEMBRO			
DIAS	15 a 21	22 a 28	29 a 05	06 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 02	03 a 09	10 a 16	17 a 23	24 a 30	31 a 06	
António Paz	CL	CV	SA	Férias	Férias	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	
Luis Ribeiro	Folgas	CL	CV	SA	CL	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	
Gonçalo Cost	Férias	Férias	CL	CV	SA	Serviço	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	
José Loureiro	SA	Férias	Férias	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	SA	
César Ferreira	CV	SA	MSB	Folgas	Férias	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	Férias	
Paulo Rocha	MSB	MSB	Férias	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB	
Diogo Morais	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Casamento	Casamento	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Folgas	
Unio Gonçalves	Folgas	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	
Hernâni Silva	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Férias	Férias	Reboques	Reboques	
SEMANA	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
MÊS	SETEMBRO			OUTUBRO			NOVEMBRO						
DIAS	07 a 13	14 a 22	23 a 27	28 a 04	05 a 11	12 a 18	19 a 25	26 a 01	02 a 08	09 a 15	16 a 22	23 a 29	
António Paz	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	Férias	
Luis Ribeiro	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	
Gonçalo Cost	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	Serviço	Folgas	CL	CV	
José Loureiro	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	
César Ferreira	Férias	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	
Paulo Rocha	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	Férias	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	
Diogo Morais	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Férias	Férias	
Unio Gonçalves	Férias	Férias	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	
Hernâni Silva	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Folgas	Férias	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	
SEMANA	49	50	51	52	1								
MÊS	DEZEMBRO												
DIAS	30 a 06	07 a 13	14 a 20	21 a 27	28 a 03								
António Paz	Folgas	CL	CV	SA	Serviço								
Luis Ribeiro	Férias	Folgas	CL	CV	SA								
Gonçalo Cost	SA	Serviço	Folgas	CL	CV								
José Loureiro	CV	SA	MSB	Folgas	CL								
César Ferreira	CL	CV	SA	Serviço	Folgas								
Paulo Rocha	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB								
Diogo Morais	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques								
Unio Gonçalves	Folgas	Reboques	Férias	Reboques	Folgas								
Hernâni Silva	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques								

*Esta escala é condicionada e sujeita a alterações, por acordo entre as partes, do decorrer da sua vigência.

Escala de marinheiros

SEMANA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
MÊS	JANEIRO					FEVEREIRO					MARÇO		
DIAS	29 a 04	05 a 11	12 a 18	19 a 25	26 a 01	02 a 08	09 a 15	16 a 22	23 a 01	02 a 08	09 a 15	16 a 22	
Bergio Lageir	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	Formação	Folgas	SA	CL	CV	
António Ribeiro	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	Form./Férias	Folgas	SA	CL	
sinando Simão	Folgas	SA	CL	CV	Formação	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA/Baixa (3D)	
David Ferreira	MSB	Folgas	SA	CL	CV	Formação	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	
Fernando Filip	CV	Formação	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	Férias	
Hugo Granja	Férias	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	
José Meira	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	
Francisco Silva	Férias	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	
José Guia	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	
bastião Mendes	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	
SEMANA	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
MÊS	MARÇO		ABRIL					MAIO				JUNHO	
DIAS	23 a 29	30 a 05	06 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 03	04 a 10	11 a 17	18 a 24	25 a 31	01 a 07	08 a 14	
Bergio Lageir	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	
António Ribeiro	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	Férias	
sinando Simão	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	
David Ferreira	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	CL	
Fernando Filip	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	
Hugo Granja	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB	
José Meira	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	
Francisco Silva	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	
José Guia	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	
bastião Mendes	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	
SEMANA	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
MÊS	JUNHO		JULHO					AGOSTO				SETEMBRO	
DIAS	15 a 21	22 a 28	29 a 05	06 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 02	03 a 09	10 a 16	17 a 23	24 a 30	31 a 06	
Bergio Lageir	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Férias	SA	CL	
António Ribeiro	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Férias	SA	
sinando Simão	Casamento	Casamento	Casamento	CL	CV	Férias	Férias	SA	CL	CV	MSB	Folgas	
David Ferreira	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	MSB	
Fernando Filip	CL	CV	SA	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	CL	CV	
Hugo Granja	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Férias	Folgas	MSB	MSB	MSB	Férias	Férias	
José Meira	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	MSBras	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	
Francisco Silva	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	
José Guia	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Férias	Reboques	
bastião Mendes	Férias	Reboques	Reboques	Férias	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	
SEMANA	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
MÊS	SETEMBRO			OUTUBRO				NOVEMBRO					
DIAS	07 a 13	14 a 22	23 a 27	28 a 04	05 a 11	12 a 18	19 a 25	26 a 01	02 a 08	09 a 15	16 a 22	23 a 29	
Bergio Lageir	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	
António Ribeiro	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	
sinando Simão	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	
David Ferreira	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Férias	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	
Fernando Filip	Férias	Férias	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	
Hugo Granja	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB	
José Meira	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	
Francisco Silva	Férias	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	
José Guia	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	
bastião Mendes	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	
SEMANA	49	50	51	52	1								
MÊS	DEZEMBRO												
DIAS	30 a 06	07 a 13	14 a 20	21 a 27	28 a 03								
Bergio Lageir	Folgas	SA	CL	CV	Férias								
António Ribeiro	Serviço	Folgas	SA	CL	CV								
sinando Simão	CV	Serviço	Folgas	SA	CL								
David Ferreira	CL	CV	MSB	Folgas	SA								
Fernando Filip	SA	CL	CV	Férias	Folgas								
Hugo Granja	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB								
José Meira	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques								
Francisco Silva	Férias	Reboques	Folgas	Férias	Reboques								
José Guia	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques								
bastião Mendes	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas								

*Esta escala é condicionada e sujeita a alterações, por acordo entre as partes, do decorrer da sua vigência.

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, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção uma empresa e 33 trabalhadores.

Lisboa, 17 de março de 2026.

Pela TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA:

Frederico Valter Resende de Oliveira Batista, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado a 21 de abril de 2026, a fl. 134 do livro n.º 13, com o n.º 78/2026, 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 o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra/texto consolidado

Revisão salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2025.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessaçãoCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, o CITEFORMA adiante designado por CITEFORMA, cuja atividade compreende a prestação de serviços de formação profissional para valorização de recursos humanos, designadamente, seminários, estágios ou ações de formação profissional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante, ou que a este acordo adiram nos termos da cláusula 4.^a

2- O presente acordo abrange todo o território nacional e estima-se que se aplique a 32 trabalhadores do CITEFORMA.

Cláusula 2.^a**Regime aplicável**

1- Aos trabalhadores do CITEFORMA previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os seguintes anexos:

- a) Anexo I - Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional;
- b) Anexo II - Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária;
- c) Anexo III - Regulamento de Avaliação de Desempenho.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.^a**Vigência, renovação e caducidade**

1- O presente acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses.

2- A tabela salarial tem a vigência de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro.

3- A tabela salarial anexa à presente revisão produz efeitos 1 de janeiro de 2026.

4- Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses até ser denunciado por qualquer uma das partes.

Cláusula 4.^a

Adesão individual

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente AE, mas que pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito:

- a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
- b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,7 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical outorgante.

3- Do momento da adesão até à cessação de vigência da presente convenção, o trabalhador aderente assume o compromisso contratual de pagamento do montante referido no número anterior.

4- O CITEFORMA enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 5.^a

Igualdade e não discriminação

O trabalhador, ou candidato a emprego, tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 6.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Dentro dos estabelecimentos existentes à data da assinatura do presente acordo, deve o centro proporcionar condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades alimentares, dentro das instalações da entidade empregadora;

c) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, inerente às funções que o trabalhador desempenhe;

d) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

e) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

f) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

g) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada ilícita pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

i) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

j) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, devendo igualmente os trabalhadores investidos em funções de chefia tratar com urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;

k) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2- Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Identidade das partes e sede da empresa;
- b) O local de trabalho;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- k) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

3- Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

4- No caso dos trabalhadores estrangeiros, serão prestadas todas as informações relacionadas com a sua situação contratual necessárias à sua legalização, ou regularização de residência.

5- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas categorias profissionais;
- d) Diminuir a retribuição, salvo em casos previstos na lei ou neste AE;
- e) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo em casos previstos na lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, nas suas instalações, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- h) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- j) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter, para com os colegas de trabalho, a atenção e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

- d)* Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;
- f)* Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g)* Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i)* Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j)* Os trabalhadores deverão apresentar-se ao serviço em condições de plena sobriedade.

Cláusula 9.^a

Reclamações ou exposições

- 1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar qualquer reclamação, ou exposição, verbal ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica, ou diretamente à direção.
- 2- No caso de reclamações ou exposições verbais, a chefia direta poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.
- 3- As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional e formação

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 10.^a

Objetivos

A atividade de recrutamento e seleção do pessoal do centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objetivos:

- a)* Correta adequação dos efetivos humanos aos planos de atividades anuais e de médio prazo do centro;
- b)* Objetividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efetivo;
- c)* Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

Cláusula 11.^a

Princípios gerais

O recrutamento e seleção de pessoal para o centro serão feitos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a)* Definição prévia do perfil de cada função;
- b)* Preferência qualitativa pelo recrutamento interno atento o estabelecido na alínea seguinte;
- c)* Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função;
- d)* As admissões serão feitas, em regra, para o posicionamento no escalão correspondente ao início de carreira, sem prejuízo no disposto na alínea seguinte;
- e)* A administração do centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para o posicionamento num escalão superior.

Cláusula 12.^a

Recrutamento interno

1- Sem prejuízo da liberdade de o empregador efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer em igualdade de condições os trabalhadores com vínculo permanente e os trabalhadores contratados a termo.

2- Aos trabalhadores admitidos para qualquer um dos postos de trabalho a preencher ser-lhes-á aplicado o período experimental previsto na lei e correspondente às funções a desempenhar.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 13.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do anexo I do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior, mediante parecer da comissão paritária.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no regulamento interno publicado em anexo ao presente AE.

SECÇÃO III

Formação

Cláusula 14.^a

Princípios gerais

1- O centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade do centro terá como objetivo prioritário a aquisição ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas ao centro.

Cláusula 15.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- O centro deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 40 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No caso de o centro não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere o direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO IV

Vínculo contratual

Cláusula 16.^a

Recrutamento - Vínculo

Todas as pessoas ao serviço do CITEFORMA deverão ser contratadas com recurso à figura do contrato de trabalho sendo, nos termos da lei, proibido o recurso ao contrato de prestação de serviços.

Cláusula 17.^a

Condições de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 18 (dezoito) anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo de disposições excepcionais previstas na lei, ou no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional e/ou a experiência curricular adequadas ao posto de trabalho.

Cláusula 18.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 (dez) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

8- Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste, as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

9- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

11- Nos contratos individuais de trabalho celebrados após realização de estágio curricular, ou de contrato de trabalho com recurso a medidas de incentivo à contratação com duração superior ao período experimental aplicável, não existirá período experimental.

Cláusula 19.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Todos os trabalhadores deverão ser integrados nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- O ingresso nas carreiras faz-se na primeira posição remuneratória, observadas as exigências de habilitações literárias e demais requisitos, sem prejuízo de, em situações devidamente fundamentadas, ser adotado critério diferente.

3- A progressão nas carreiras e categorias dos trabalhadores far-se-á em função da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios definidos nos anexos I e III.

Cláusula 20.^a

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho dos trabalhadores constitui instrumento necessário e imprescindível à sua evolução na carreira.

2- O Regulamento de Avaliação de Desempenho consta do anexo III.

CAPÍTULO V

Exercício da atividade

SECÇÃO I

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Princípio geral

1- O CITEFORMA deve organizar a prestação de trabalho de modo a favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito pelas normas de segurança, e saúde no trabalho.

2- Para efeitos de promoção da conciliação entre a vida pessoal e profissional, deve o CITEFORMA, em função dos princípios da boa gestão, implementar os regulamentos internos necessários, designadamente os respeitantes ao horário de trabalho e de assiduidade.

3- A aprovação dos regulamentos referidos no número anterior é da competência do conselho de administração.

Cláusula 22.^a

Funções desempenhadas

1- O CITEFORMA deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- O trabalhador deve exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

3- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins, ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4- O exercício das funções referidas no número anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 23.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à categoria profissional respetiva, quando o interesse do serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregue pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito ao mesmo.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 24.^a

Noção

1- O trabalhador pode realizar a sua prestação de trabalho em qualquer estabelecimento ou serviço do CITEFORMA, sem prejuízo da aplicação das normas legais relativas à mobilidade geográfica e transferência temporária de trabalhadores.

2- O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

3- Sempre que seja do interesse do trabalhador e aprovado pelo CITEFORMA, o trabalho pode ser exercido em regime de teletrabalho, o qual deverá ser reduzido a escrito.

Cláusula 25.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações a que o trabalhador está afeto, através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- Por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, poderá ser estabelecido o teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos já definidos e/ou a definir através de regulamento interno, sem embargo do disposto na lei.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pela entidade empregadora deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

a) A conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais do trabalhador com as chefias e demais trabalhadores; e

d) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

4- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

5- As entidades empregadoras devem fomentar práticas que permitam a manutenção da conexão entre colegas e com as instalações físicas.

6- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho.

7- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

8- O acordo previsto na presente cláusula não pode excluir quaisquer direitos existentes no contrato de trabalho e no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 26.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade, ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho na CITEFORMA é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.
- 2- O intervalo diário de descanso não pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, nos termos previstos no presente AE.
- 3- A prestação de trabalho é apenas admissível nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

- 1- O horário a praticar é, em regra, fixo, sendo definido individualmente, em função das necessidades dos serviços onde o trabalhador desempenha as suas funções.
- 2- Por acordo, apenas em situações em que o horário fixo se mostre prejudicial para o normal desempenho das funções, é possível definir um horário desfasado, ou seja, com horas de entrada e saída diferentes, nos vários dias da semana.

Cláusula 29.^a

Regime de adaptabilidade

- 1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de mais 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 45 horas.
- 2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas num período de referência de dois meses.
- 3- A duração média do trabalho prevista nos números anteriores deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.
- 4- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período de trabalho normal serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou por opção do trabalhador por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
- 5- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período normal de trabalho diário que excedam as 2 horas, serão pagas como horas de trabalho suplementar.
- 6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 26.^a por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado, a favor deste, o período de horas não prestado.
- 7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

Cláusula 30.^a

Banco de horas

- 1- Por acordo escrito entre o centro e os trabalhadores visados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:

Princípios:

- Exequibilidade;
- Boa fé;
- Equilíbrio;
- Justiça.

Regras:

- 1- A iniciativa do acordo pode ser do centro e/ou do trabalhador;
- 2- Quando for da iniciativa do centro: (havendo acordo):
 - 1.1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais;
 - 1.2- O banco de horas só pode ser utilizado até 180 horas anuais (ano civil);
 - 1.3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensado por:
 - a) Redução do tempo de trabalho, devendo o centro avisar o trabalhador com 3 dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;

b) Em regra, salvo autorização do diretor, a utilização do período de redução do tempo de trabalho, deverá ser gozado no prazo de 90 (noventa) dias;

c) Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

2.4- O centro que pretenda utilizar o banco de horas, deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 5 dias, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

3- Quando for da iniciativa do trabalhador: (havendo acordo):

3.1- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 3 horas por dia, não podendo ultrapassar as 50 horas semanais nem podendo ser inferior a 30 horas semanais;

3.2- O trabalhador que pretenda utilizar o período de redução do tempo de trabalho, cujo gozo estará dependente do acordo do centro, deverá comunicar a sua intenção com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

4- Salvo autorização do diretor a utilização do período de redução do tempo de trabalho não pode ser cumulada com o período de férias.

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

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar, em dia de descanso semanal complementar, ou em feriado, tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório a que se refere o número anterior, vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e o empregador.

8- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

9- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho em período noturno o prestado no período entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia, ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 horas por dia.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo.

2- Por acordo escrito, pode ser isento o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;
- e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projetos específicos.

3- A isenção de horário de trabalho pode consistir na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, na possibilidade de aumento do período normal de trabalho por dia ou semana, ou na observância do período normal de trabalho acordado.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos no presente acordo, assim como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

Cláusula 34.^a

Registo

1- O CITEFORMA deve garantir o registo dos tempos de trabalho de todos os trabalhadores, incluindo os que estão isentos de horário de trabalho.

2- O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do trabalho, de forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana.

SECÇÃO IV

Tempos de não trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo, acrescido de um dia de descanso complementar que, em regra, será o sábado.

Cláusula 36.^a

Feridos

1- Para além dos feriados previstos como obrigatórios legalmente, consideram-se, igualmente feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, por referência às instalações do CITEFORMA, às quais o trabalhador está afeto na sua prestação de trabalho.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia mediante acordo das partes.

Cláusula 37.^a

Tolerância de ponto

1- O CITEFORMA, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo conselho de administração, concede sob a forma de tolerância de ponto os dias 24 e 31 de dezembro, ou, no caso de estes serem ao sábado ou domingo, outros dias convenientes nesse período festivo.

2- Por proposta da direção e assegurado o regular funcionamento dos serviços, pode o conselho de administração conceder entre 1 a 2 dois dias extra à escolha do trabalhador como tolerância de ponto, em cada ano civil.

Cláusula 38.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- O regime previsto no número anterior não se aplica a trabalhadores que tenham acesso ao regime decorrente da idade e/ou antiguidade, em vigor, desde que, desse resulte um período anual de férias mais benéfico.

4- Sem prejuízo e cumulativamente com o previsto no presente artigo, o conselho de administração poderá atribuir, por deliberação, outros dias de férias, após ponderação da avaliação de desempenho dos trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Faltas

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

- a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos previstos no presente acordo e na lei;
- h) As motivadas pelo tempo estritamente necessário e com o limite de quatro horas por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada menor, pelo qual seja responsável;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente acordo;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo CITEFORMA;
- k) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

2- Caso pretenda, o CITEFORMA poderá requerer documento justificativo de falta, que deverá ser apresentado nos cinco (5) dias úteis seguintes.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível aos membros do agregado familiar, nos termos da lei;
- d) As autorizadas ou aprovadas, nessa condição, pelo CITEFORMA;
- e) As previstas na alínea j) do número 1, quando excedam 30 dias por ano.

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

Cláusula 40.^a

Licenças sem retribuição

1- O CITEFORMA pode conceder ao trabalhador nos termos da lei, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A concessão de licença sem retribuição deve ser feita por escrito, devendo uma cópia da mesma ficar em poder do trabalhador.

3- O CITEFORMA deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

4- A ausência de resposta do CITEFORMA no prazo referido no número anterior equivale a recusa da concessão da licença sem retribuição.

5- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

6- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito a um posto de trabalho, compatível com o seu contrato de trabalho.

8- O CITEFORMA pode contratar, nos termos da lei, um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

9- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1- A retribuição base mínima para cada categoria profissional, consta do anexo II.

2- A retribuição base dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana.

3- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(RM \times 12) / (52 \times N)$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 42.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador que preste trabalho com isenção de horário, tem direito a um subsídio mensal correspondente a, pelo menos, 23 % da retribuição base.

2- O subsídio de isenção de horário de trabalho integra o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

Cláusula 43.^a

Pagamento do trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 %, sendo devido ao trabalhador noturno, bem como a qualquer trabalhador que preste trabalho no período noturno, seja qual for a respetiva remuneração base.

Cláusula 44.^a

Pagamento do trabalho suplementar

1- O pagamento da prestação de trabalho suplementar é feito nos termos da legislação em vigor.

2- O trabalho suplementar prestado confere direito a descanso compensatório conforme previsto na cláusula 30.^a

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

2- O subsídio de férias é de montante igual à retribuição base mensal e outras prestações retributivas mensais, que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- Por motivo excecional, nomeadamente quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respetivo subsídio, a pedido do trabalhador, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de montante igual à retribuição base mensal e outras prestações retributivas mensais, que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho, com exceção do abono para falhas.

3- No ano da admissão do trabalhador e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição com o valor previsto no anexo II.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição, no mínimo, de valor proporcional ao horário completo.

3- Para ter direito ao subsídio de refeição, o trabalhador tem que trabalhar pelo menos metade da jornada diária de trabalho, exceto se a ausência for autorizada, ou equiparada a prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

1- É atribuído um abono mensal para falhas, correspondente a 5 % da remuneração base, aos trabalhadores cujas funções impliquem o manuseamento de dinheiro, procedam a pagamentos, ou recebimentos, ou efetuem cobranças.

2- O abono para falhas é apenas devido quando haja efetivo exercício de funções.

3- Sempre que se verifique impedimento temporário dos titulares do direito ao abono para falhas, será o mesmo atribuído aos trabalhadores que os substituam no exercício efetivo dessas funções.

Cláusula 49.^a

Ajudas de custo

1- O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento, ou reembolso de despesas com transporte, alimentação e dormida, nos termos fixados para a Administração Pública.

2- As despesas comprovadamente efetuadas pelo trabalhador são reembolsadas no ato de apresentação da respetiva documentação aos serviços responsáveis.

CAPÍTULO VII

Exercício da atividade sindical na CITEFORMA

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no CITEFORMA, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos do presente acordo e das disposições do Código do Trabalho.

2- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

3- Ao CITEFORMA é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida sem prejuízo da laboração do CITEFORMA.

Cláusula 51.^a

Direito de informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta, podendo requerer por escrito, à entidade empregadora, os elementos de informação respeitantes à evolução recente e provável das atividades do CITEFORMA, sobre a evolução do emprego ou eventuais medidas de antecipação em caso de ameaça para o emprego, bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas pelo CITEFORMA, por escrito, no prazo de 8 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve exceder os 15 dias.

3- Os delegados sindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pelo CITEFORMA com menção expressa da respetiva confidencialidade, mantendo-se o dever de confidencialidade após a cessação do respetivo mandato.

4- O CITEFORMA não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar, ou afetar gravemente o seu funcionamento.

Cláusula 52.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2- O crédito de horas previsto no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os seus titulares devem informar o CITEFORMA, por escrito, com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

4- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- As faltas a que se refere o número anterior, quando previsíveis, são comunicadas ao CITEFORMA, por escrito, com a antecedência de um dia, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia da ausência.

6- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Direito a instalações para atividade sindical no CITEFORMA

1- O CITEFORMA deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado, situado no interior do CITEFORMA para o exercício das suas funções.

2- O CITEFORMA deve, ainda, reservar um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal.

Cláusula 54.^a

Direito de reunião no CITEFORMA

1- Os trabalhadores podem reunir-se nas instalações do CITEFORMA fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sempre que convocados pela associação sindical outorgante, ou ainda, um terço dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos, ou de trabalho suplementar.

2- Podem ainda reunir-se durante o período de trabalho da generalidade dos trabalhadores sempre que forem convocados pela associação sindical outorgante, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Os promotores destas reuniões são obrigados a comunicar ao CITEFORMA, por escrito, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e número previsível de participantes, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- O CITEFORMA deverá facultar o acesso a salas para reunião onde possam ser colocados à disposição meios necessários à comunicação por videoconferência.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Constituição, competência e funcionamento

1- A comissão paritária será composta por dois representantes da associação sindical outorgante e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar.

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

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

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada, ou outro meio eficaz para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

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

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

9- Após deliberação por unanimidade, as decisões de interpretação do presente acordo são depositadas no ministério responsável pela área laboral para publicação.

10- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 20 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 56.^a

Direitos especiais

Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do poder disciplinar, da medicina no trabalho, do regime de trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

Cláusula 57.^a

Prevenção do assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento de um, ou mais, colegas de trabalho, ou representantes da entidade patronal, que tenha o propósito de perturbar, ou constranger uma pessoa, afetando a sua dignidade, seja pela discriminação, ou pela criação um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador.

2- Com o propósito de prevenir e promover um ambiente livre de assédio, a entidade patronal deverá criar um código de boas práticas, a distribuir pelos trabalhadores.

3- Sempre que haja uma queixa de assédio, o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor.

4- Qualquer queixa de assédio deverá ser comunicada à associação sindical outorgante pela entidade patronal, no prazo máximo de 5 dias.

Cláusula 58.^a

Seguro de saúde

1- O CITEFORMA compromete-se a manter um seguro de saúde para todos os seus trabalhadores, extensivo, a expensas dos próprios, aos cônjuges ou equiparados e descendentes.

2- O CITEFORMA deverá analisar várias propostas de seguro de saúde, sempre que se revele necessário, devendo optar pela solução mais vantajosa para os trabalhadores, dentro da melhor gestão orçamental.

ANEXO I

Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional**Objeto e âmbito de aplicação**

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1- O presente regulamento define o regime de carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional dos trabalhadores do CITEFORMA.

2- O regime estabelecido aplica-se a todos os trabalhadores com contrato de trabalho celebrado com o CITEFORMA.

Gestão dos recursos humanos

Artigo 2.º

Planificação da atividade e dos recursos

Tendo em consideração as atribuições e a estratégia definida anualmente para o CITEFORMA, os objetivos superiormente fixados, as competências das diversas áreas funcionais, incluindo a eventual existência de estruturas de projeto, e os recursos financeiros disponíveis, o CITEFORMA planeia, aquando da preparação do plano de atividades e da proposta de orçamento, as atividades de natureza permanente ou temporária a desenvolver durante a sua execução, as eventuais alterações a introduzir nas áreas funcionais, bem como o respetivo mapa de pessoal.

Artigo 3.º

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal

As verbas orçamentais do CITEFORMA afetas a despesas com pessoal destinam-se a suportar os seguintes tipos de encargos:

- a) Com as remunerações dos trabalhadores que se vão manter em exercício de funções;
- b) Com o recrutamento dos trabalhadores necessários à ocupação dos postos de trabalho previstos, e não ocupados, atento o mapa de pessoal aprovado;
- c) Com as alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantêm em exercício de funções;
- d) Com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores.

Regime de carreiras

Artigo 4.º

Integração em carreiras

1- Os trabalhadores mencionados no ponto 2 do artigo 1.º exercem as suas funções integradas em carreiras.

2- As carreiras podem ser unicategoriais, a que corresponde uma única categoria, ou pluricategoriais, que se desdobram em mais do que uma categoria, sendo que o conteúdo funcional das categorias superiores integra o das que lhe sejam inferiores.

Artigo 5.º

Conteúdo funcional

1- A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre, corresponde um conteúdo funcional.

2- O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.

3- A descrição do conteúdo funcional não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente men-

cionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Artigo 6.º

Graus de complexidade funcional

Em função da titularidade do nível habilitacional em regra exigida para integração em cada carreira, estas classificam-se em três graus de complexidade funcional nos seguintes termos:

- a) De grau 1, quando se exija a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional obrigatória;
- b) De grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
- c) De grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

Artigo 7.º

Posições remuneratórias

A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.

Artigo 8.º

Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária

1- Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea c) do artigo 3.º, o conselho de administração decide em que medida se propõe suportar os encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores.

2- A decisão referida no número anterior fixa, fundamentalmente, o montante máximo dos encargos que o CITEFORMA se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias, onde as alterações de posicionamento podem ter lugar.

3- Preenchem este universo, os trabalhadores em exercício de funções que tenham obtido nas últimas avaliações de desempenho, com referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Duas menções máximas consecutivas;
- b) Três menções imediatamente inferiores à máxima, consecutivas, ou;
- c) Cinco menções imediatamente inferiores à referida na alínea anterior consecutivas, desde que configurem desempenho positivo.

4- Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida nas últimas avaliações de desempenho.

5- Em face da ordenação referida no número anterior, o montante máximo fixado para cada universo, nos termos do disposto no ponto 2, é distribuído pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador altere o seu posicionamento na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

6- Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no número 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa, se tenham previsivelmente esgotado no âmbito da execução orçamental em curso.

Artigo 9.º

Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

1- Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos no artigo anterior, quando aquele tenha acumulado 8 pontos nas avaliações do desempenho com referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Três pontos por cada menção máxima;
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Um ponto e meio por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
- d) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

2- Para efeito do disposto no número anterior, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, dentro da mesma categoria.

3- Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

Artigo 10.º

Exceção à alteração do posicionamento remuneratório

1- Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no artigo anterior, o conselho de administração pode alterar, mediante proposta do diretor do CITEFORMA devidamente fundamentada, nos termos dos limites referidos no número 2 do artigo 10.º, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima, ou imediatamente inferior.

2- Da mesma forma, e dentro desses mesmos limites, pode o conselho de administração determinar a alteração do posicionamento da categoria do trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra, tendo como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem superiormente ordenados.

Artigo 11.º

Mudança de carreira

Atentas as necessidades de recursos humanos identificadas na fase de planeamento, nos termos referidos no artigo 2.º, pode o conselho de administração deliberar sobre a mudança de carreira dos trabalhadores que, já tendo entretanto adquirido um nível de habilitações compatível com a entrada em carreira superior, demonstrem, na prática, e devidamente fundamentada por proposta a ser elaborada pelo diretor do centro, terem potencial para desenvolver funções com um conteúdo funcional de maior exigência profissional e/ou de responsabilidade profissional.

Carreiras

Artigo 12.º

Enumeração e caracterização

1- As carreiras do CITEFORMA são:

a) Carreiras gerais:

- Técnico superior;
- Assistente técnico;
- Assistente operacional.

b) Carreiras especiais:

- Técnico superior especialista;
- Técnico especialista.

2- A caracterização das carreiras em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, dos graus de complexidade funcional e do número de posições remuneratórias de cada categoria constam do anexo I-A.

Atribuição de prémios de desempenho

Artigo 13.º

Preparação da atribuição

1- Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea d) do artigo 3.º, o conselho de administração define o universo dos cargos e das carreiras e categorias onde a atribuição dos prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos.

2- Em alternativa, pode o conselho de administração determinar um valor a distribuir indiscriminadamente pelos cargos e/ou carreiras e/ou categorias, indexando a sua aplicabilidade apenas em função da avaliação de desempenho.

Artigo 14.º

Condições de atribuição de prémios de desempenho

1- Preenchem os universos definidos nos termos do artigo anterior os trabalhadores do CITEFORMA que tenham obtido, na última avaliação de desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.

2- Determinados os trabalhadores que preenchem esse requisito, são ordenados, dentro de cada universo, se aplicável, por ordem decrescente de classificação quantitativa obtida naquela avaliação.

3- Em face da ordenação referida no número anterior, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo, se aplicável, é distribuído pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador receba o equivalente à sua retribuição base mensal, ou outra forma de repartição que venha a ser aprovada por deliberação do conselho de administração, devendo a mesma ser oportunamente comunicada a todos os trabalhadores.

4- Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos anteriormente previstos, não existir verba orçamental para esse efeito ou quando o montante máximo dos encargos fixado se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.

5- Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado.

Artigo 15.º

Outros sistemas de recompensa do desempenho

Nos limites do previsto na alínea *d*) do artigo 3.º, podem ser criados e regulamentados, por deliberação do conselho de administração, outros sistemas de recompensa do desempenho, designadamente em função dos resultados obtidos em equipa ou do desempenho de trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição remuneratória da respetiva categoria.

Comissões de serviço

Artigo 16.º

Nomeação

1- Os chefes de departamento, os coordenadores e o apoio de secretariado são nomeados em comissão de serviço. O despacho de nomeação é proferido pelo conselho de administração, mediante proposta fundamentada do diretor do centro.

2- O diretor é nomeado e exonerado de acordo com as normas estabelecidas no protocolo de criação do CITEFORMA, e exerce as suas funções em comissão de serviço.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, as comissões de serviço cessam por deliberação do conselho de administração, retomando o trabalhador o seu lugar na respetiva carreira, de acordo com as normas do presente regulamento.

Artigo 17.º

Remuneração

1- A remuneração correspondente aos cargos exercidos em comissão de serviço é fixada por deliberação do conselho de administração, tendo como quadro de referência as remunerações praticadas pelo IEFEP para cargos análogos.

2- Os titulares de cargos com remuneração específica fixada poderão optar entre a remuneração base correspondente ao cargo para que foram nomeados e a remuneração base da sua carreira de origem.

Artigo 18.º

Tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em comissão de serviço conta para todos os efeitos na carreira em que se encontrar inserido o trabalhador.

Regulamento de Carreiras Profissionais

ANEXO I-A

Caracterização das carreiras

(Referido no número 2 do artigo 12.º)

Carreiras gerais				
Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do centro em assuntos da sua especialidade, tomando opção de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	3	14
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa numa subárea funcional, por cujos resultados é responsável. Realização de atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.	2	4
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios da atuação do CITEFORMA.	2	9

Assistente operacional	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do CITEFORMA, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à sua manutenção e reparação dos mesmos.	1	5
------------------------	------------------------	---	---	---

Carreiras especiais				
Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Técnico superior especialista	Técnico superior especialista	Funções com maior grau de senioridade e especialização, desempenhando funções com elevada complexidade e exigência funcional, que podem implicar coordenação. Pode incluir funções técnicas no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação.	3	11
Técnico especialista	Técnico especialista	Funções de natureza executiva com base em diretivas bem definidas, com grau de complexidade médio e com experiência ou conhecimentos específicos requeridos na área de sistemas e tecnologias de informação. Pode incluir participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação.	2	12

ANEXO II

Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

1- Posições e níveis remuneratórios das carreiras gerais

Carreira de técnico superior

Categoria de técnico superior

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a	13. ^a	14. ^a
Valor líquido (em euros)	1 393,63	1 499,14	1 749,55	1 967,30	2 190,14	2 413,02	2 635,87	2 864,89	3 040,81	3 218,60	3 396,41	3 574,20	3 752,01	3 929,81

Carreira de assistente técnico

Categoria de coordenador técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a
Valor líquido (em euros)	1 446,51	1 588,34	1 751,01	1 862,19

Categoria de assistente técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a
Valor líquido (em euros)	1 035,63	1 074,56	1 130,71	1 183,35	1 235,98	1 288,63	1 341,25	1 393,88	1 446,51

Carreira de assistente operacional

Categoria assistente operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a
Valor líquido (em euros)	934,99	963,04	1 035,63	1 074,56	1 130,71

2- Posições e níveis remuneratórios das carreiras especiais

Carreira de técnico superior especialista

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a
Valor líquido (em euros)	1 974,59	2 137,05	2 353,90	2 570,73	2 790,66	3 019,58	3 250,36	3 481,16	3 711,96	3 885,06	4 058,13

Carreira de técnico especialista

Posições remuneratórias	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	6 ^a	7 ^a	8 ^a	9 ^a	10 ^a	11 ^a	12 ^a
Valor líquido (em euros)	1 192,79	1 393,88	1 551,78	1 709,67	1 867,57	2 028,62	2 191,27	2 353,90	2 516,53	2 679,17	2 790,66	2 904,18

3- Vencimento das chefias

	Vencimento
Chefe de departamento*	2 677,33 ¹
Coordenador*	2 032,39 ¹

* Em comissão de serviço.

¹ Valor ao qual acresce subsídio de isenção de horário de trabalho.

4 - Subsídio de refeição: 9,50 €.

ANEXO III

Avaliação de desempenho**Disposições gerais e comuns**

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece um sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho no CITEFORMA, tendo por objetivo contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se ao CITEFORMA, ao pessoal nomeado para o exercício de cargos de dirigente e de chefia, bem como a todos os trabalhadores do CITEFORMA que se encontram numa das situações previstas no artigo 1.º do Regulamento de Carreiras, Categorias Profissionais e Respetivo Conteúdo Funcional, adiante designado apenas por Regulamento de Carreiras.

Definições, princípios e objetivos

Artigo 3.º

Definições

Para os efeitos do disposto no presente regulamento, entende-se por:

- a)* «Competências» - O parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente, chefia ou trabalhador;
- b)* «Dirigentes e chefias» - Os titulares de cargos de direção, de chefias intermédias (incluindo os departamentos) e de coordenação, enquanto se encontrem em exercício de funções nos termos do conteúdo funcional do cargo;
- c)* «Objetivos» - O parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;
- d)* «Serviço efetivo» - O trabalho realmente prestado pelo trabalhador no CITEFORMA;
- e)* «Trabalhadores» - Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho ao CITEFORMA, desde que a respetiva vinculação seja por prazo superior a 6 meses.

Artigo 4.º

Princípios

O Regulamento de Avaliação de Desempenho subordina-se aos seguintes princípios:

- a)* Coerência e integração, alinhando a ação do CITEFORMA, dirigentes e chefias, e trabalhadores na prossecução dos objetivos do centro;
- b)* Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes, chefias e trabalhadores pelos resultados do centro, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores;
- c)* Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos na gestão do desempenho do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores, com base em indicadores de desempenho;
- d)* Eficácia, orientando a gestão e a ação do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;
- e)* Eficiência, relacionando os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;
- f)* Orientação para a qualidade no CITEFORMA;

g) Publicidade dos resultados da avaliação, promovendo a visibilidade da sua atuação perante os utilizadores;

h) Participação dos dirigentes e chefias bem como dos trabalhadores na fixação dos objetivos do CITEFORMA, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação do CITEFORMA;

i) Promover a participação dos trabalhadores na avaliação do CITEFORMA.

Artigo 5.º

Objetivos

Constituem objetivos do presente regulamento:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão do CITEFORMA em razão das necessidades dos utilizadores;
- b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e autorregulação;
- c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores;
- e) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e chefias e dos trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida;
- f) Reconhecer e distinguir o CITEFORMA, dirigentes e chefias, e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando uma cultura de excelência e qualidade;
- g) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;
- h) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação do CITEFORMA.

Enquadramento e subsistemas do modelo de avaliação de desempenho

Artigo 6.º

Enquadramento

O Regulamento de Avaliação de Desempenho articula-se com o sistema de planeamento do CITEFORMA, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos determinados superiormente pelos outorgantes e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelo CITEFORMA.

Artigo 7.º

Ciclo de gestão

O Regulamento de Avaliação de Desempenho articula-se com o ciclo de gestão do CITEFORMA que integra as seguintes fases:

- a) Fixação dos objetivos para o ano seguinte, tendo em conta os objetivos estratégicos determinados pelos outorgantes, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;
- b) Elaboração e aprovação pelo conselho de administração do plano de atividades e do orçamento do CITEFORMA para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades e indicadores de desempenho;
- c) Monitorização e eventual revisão dos objetivos do CITEFORMA, em função de contingências não previsíveis;
- d) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados.

Artigo 8.º

Periodicidade

A avaliação do desempenho realiza-se anualmente, devendo estar concluída até ao final do mês de março, constituindo os seus resultados elementos imprescindíveis para efeitos de progressão nos termos previstos no Regulamento de Carreiras Profissionais.

Artigo 9.º

Subsistemas do modelo de avaliação de desempenho

1- O modelo de avaliação de desempenho integra os seguintes subsistemas:

- a) O subsistema de avaliação de desempenho do CITEFORMA;
- b) O subsistema de avaliação de desempenho dos dirigentes e das chefias;
- c) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores.

2- Os subsistemas referidos no número anterior funcionam de forma integrada entre os objetivos fixados, no âmbito do planeamento, para o centro e os objetivos fixados aos dirigentes, chefias e restantes trabalhadores.

Subsistema de avaliação de desempenho do CITEFORMA

Artigo 10.º

Parâmetros, metodologia e efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho do CITEFORMA realiza-se com recurso a uma matriz tendo por base os seguintes parâmetros:

- a) Objetivos de eficácia, entendido como medida em que são atingidos os objetivos e se obtém, ou ultrapassa, os resultados esperados;
- b) Objetivos de eficiência, enquanto relação entre os serviços prestados e os recursos utilizados;
- c) Objetivos de qualidade, traduzido como o conjunto de propriedades e características dos serviços, que lhes confere aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

2- Os objetivos são definidos pelo conselho de administração em articulação com o ciclo de gestão, nos termos do artigo 7.º do presente regulamento, em função das opções estratégicas definidas pelos outorgantes, consubstanciadas nomeadamente no plano de atividades, no orçamento anual e/ou em outros compromissos assumidos, incluindo programas, acordos de entendimento, entre outros, temporalmente limitados, podendo ser revistos sempre que assim se justifique.

3- Serão extraídos elementos de avaliação dos resultados atingidos, por comparação entre os indicadores de realização e os objetivos, no âmbito dos diferentes instrumentos produzidos bem como com referência à avaliação do cumprimento dos compromissos mencionados no ponto anterior que, em conjunto, irão determinar o modo como o conselho de administração expressa qualitativamente a avaliação do CITEFORMA.

4- Para avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo constante da matriz anteriormente referida são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

- a) Superou o objetivo;
- b) Atingiu o objetivo;
- c) Não atingiu o objetivo.

5- Com base nos resultados da matriz, e podendo acrescentar informação complementar com o objetivo de evidenciar os resultados alcançados e/ou os desvios verificados, o diretor promoverá a autoavaliação do CITEFORMA, que será submetida ao conselho de administração.

6- A partir da análise dos resultados da matriz bem como do processo de autoavaliação, o conselho de administração expressa qualitativamente a avaliação final através das seguintes menções:

- a) Desempenho bom, atingiu todos os objetivos, superando alguns;
- b) Desempenho satisfatório, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;
- c) Desempenho insuficiente, não atingiu os objetivos mais relevantes.

7- A uma avaliação final de desempenho Bom pode ainda ser atribuída, desde que devidamente justificado e comprovado, uma distinção de mérito reconhecendo um desempenho Excelente, a qual significa superação global dos objetivos.

8- A atribuição da distinção de mérito determina, por um ano, o aumento para 10 % e 35 % das percentagens máximas previstas para os dirigentes e chefias e para os trabalhadores, visando a diferenciação de desempenho Excelente e de desempenho Muito Bom.

Subsistema de avaliação de desempenho de dirigentes e chefias

Avaliação de desempenho dos dirigentes (Dirigentes superiores)

Artigo 11.º

Parâmetros de avaliação

- 1- A avaliação do desempenho dos dirigentes efetua-se anualmente com base nos seguintes parâmetros:
- a) Grau de cumprimento dos compromissos, tendo por referência os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade, e na gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais afetos ao centro;
 - b) Competências de liderança, de visão estratégica de representação externa e de gestão demonstradas.
- 2- Para efeitos do disposto da alínea a) do número imediatamente anterior, o conselho de administração define, em articulação com os dirigentes, um «compromisso de gestão», que deve refletir, de alguma forma, as metas definidas para o centro para esse ano, onde, de forma explícita, são definidos os objetivos, se possível quantificados, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

Artigo 12.º

Expressão da avaliação

- 1- A avaliação do desempenho do dirigente afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se:
- a) Na verificação do sucesso global, com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros;
 - b) No cumprimento de tais exigências;
 - c) Ou no seu incumprimento.
- 2- Pode ser atribuída ao dirigente a menção qualitativa de desempenho Excelente, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.

Artigo 13.º

Avaliadores

Os dirigentes são avaliados pelo conselho de administração que procede igualmente à homologação da sua avaliação.

Artigo 14.º

Efeitos da avaliação

- 1- A avaliação do desempenho dos dirigentes releva para efeitos de atribuição de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da nomeação para o exercício do cargo.
- 2- A avaliação do desempenho dos dirigentes, realizada nos termos do presente regulamento, produz efeitos na respetiva carreira de origem nos termos definidos no Regulamento de Carreiras.

Avaliação de desempenho das chefias (Dirigentes intermédios)

Artigo 15.º

Parâmetros de avaliação

- 1- A avaliação de desempenho das chefias efetua-se com base nos seguintes parâmetros:
- a) Resultados, obtidos nos objetivos da área que dirige;
 - b) Competências, integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.
- 2- A avaliação tem por fundamento os parâmetros referidos no ponto imediatamente anterior, através de indicadores de medida previamente estabelecidos.
- 3- O parâmetro relativo a resultados assenta nos objetivos, em número não inferior a três, anualmente negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

4- Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados através de uma escala de três níveis, nos seguintes termos:

- a) Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) Objetivo atingido, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

5- A pontuação final a atribuir ao parâmetro resultados é a média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

6- O parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente escolhidas, para cada chefia, em número não inferior a cinco.

7- As competências referidas no número anterior são escolhidas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo.

8- Cada competência é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:

- a) Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) Competência demonstrada, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) Competência não demonstrada ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1.

8- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências é a média ponderada das pontuações atribuídas.

9- Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro resultados uma ponderação mínima de 60 % e ao parâmetro competências uma ponderação máxima de 40 %.

10- A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

11- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

12- Por deliberação do conselho de administração devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no número 10 em função das especificidades dos cargos ou das atribuições das áreas funcionais.

Artigo 16.º

Expressão da avaliação

1- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais obtidas nos seguintes termos:

- a) Muito Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999.

2- A atribuição de menção qualitativa de Muito Bom é, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, objeto de apreciação pelo conselho de administração para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho Excelente.

3- A iniciativa e o reconhecimento referidos no número anterior devem fundamentar-se, em regra, nos seguintes pressupostos:

- a) A chefia atingiu e ultrapassou todos os objetivos;
- b) A chefia demonstrou, em permanência, capacidades de liderança, de gestão e de compromisso com o serviço que podem constituir exemplo para os demais trabalhadores.

4- A diferenciação de desempenhos é garantida:

- a) Pela fixação da percentagem máxima de 15 % para as avaliações de desempenho de Muito Bom e, de entre estas, 5 % do total dos dirigentes, para o reconhecimento de desempenho Excelente;
- b) Pela fixação da percentagem máxima de 15 % para as avaliações de desempenho de Bom.

5- As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o total de dirigentes intermédios avaliados, podendo haver, pelo menos, um dirigente com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.

Artigo 17.º

Avaliadores

As chefias são avaliadas pelo dirigente superior de quem diretamente dependam.

Artigo 18.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho da chefia releva para efeitos de atribuição de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da nomeação para o exercício do cargo.

2- O reconhecimento de desempenho Excelente em três anos consecutivos confere ainda à chefia o direito a cinco dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção deste, à sua remuneração.

3- O reconhecimento de desempenho Muito Bom em três anos consecutivos confere à chefia o direito a três dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

4- A atribuição da menção de desempenho Inadequado em dois anos consecutivos faz cessar automaticamente a sua nomeação.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, os direitos nele previstos são conferidos à chefia quando este tenha acumulado 8 pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos seguintes termos:

a) 3 pontos por cada menção de desempenho Excelente;

b) 2 pontos por cada menção de desempenho Muito Bom.

6- A avaliação do desempenho tem efeitos na carreira de origem dos trabalhadores que exercem cargos de chefia, nos termos do Regulamento de Carreiras.

7- Os anos em que a chefia receba prémio de desempenho não relevam para os efeitos previstos nos números 2 e 3.

O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores

Artigo 19.º

Periodicidade e requisitos para avaliação

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual, reportando ao desempenho do ano civil anterior.

2- No caso do trabalhador ter constituído, no ano civil anterior, relação jurídica de contrato de trabalho sem termo há menos de seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o ano seguinte.

3- No caso do trabalhador ter constituído, no ano civil anterior, relação jurídica de trabalho com, pelo menos, seis meses de efetividade o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente regulamento.

Artigo 20.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores integra-se no ciclo de gestão do CITEFORMA e incide sobre os seguintes parâmetros:

a) Resultados, obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos do centro;

b) Competências, que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Artigo 21.º

Resultados

1- O parâmetro resultados decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do CITEFORMA e da área funcional, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2- Os objetivos podem ser:

a) De produção de atos visando a eficácia na satisfação dos utentes;

b) De qualidade, orientada para a inovação e para a melhoria do serviço prestado;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de meios;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3- Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma determinada finalidade.

4- Anualmente, são fixados pelo menos três objetivos para cada trabalhador, sendo previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho para os resultados a obter em cada um deles.

Artigo 22.º

Avaliação dos resultados atingidos

1- Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- a) Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) Objetivo atingido, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro resultados é a média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3- Sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados por motivos exógenos ao controlo dos intervenientes, a avaliação deve decorrer neutralizando o impacto deste facto na avaliação global do trabalhador.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada é, em regra, idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita uma avaliação diferenciada em função do contributo de cada trabalhador.

Artigo 23.º

Competências

1- O parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente identificadas para cada trabalhador, em número não inferior a cinco.

2- As competências são escolhidas rigorosamente nos mesmos termos do referido no ponto 7 do artigo 15.º do presente regulamento, em harmonia com o dirigente.

Artigo 24.º

Avaliação das competências

1- A avaliação das competências é expressa em três níveis:

- a) Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) Competência demonstrada, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) Competência não demonstrada ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro competências é a média ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Artigo 25.º

Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- Para o parâmetro «resultados» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro de «competências» uma ponderação máxima de 40 %.

3- Por deliberação do conselho de administração devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no número imediatamente anterior em função das carreiras.

4- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Muito Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho, face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.

Artigo 26.º

Reconhecimento de excelência

1- A atribuição de menção qualitativa de desempenho Muito Bom é objeto de apreciação pela direção do CITEFORMA, que por sua vez submete ao conselho de administração para tomada de decisão final, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando desempenho Excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2- A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de justificação que especifique os respetivos fundamentos, analisando o impacto do desempenho e evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3- Para efeitos de aplicação do Regulamento de Carreiras, a avaliação máxima nela prevista corresponde à menção qualitativa de desempenho Excelente.

Artigo 27.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração do posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador, nos termos do Regulamento de Carreiras;
- f) Atribuição de prémios de desempenho.

2- O reconhecimento de desempenho Excelente em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

3- O reconhecimento de desempenho Muito Bom em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

4- Os anos em que o trabalhador receba prémio de desempenho não relevam para os efeitos previstos nos números 2 e 3.

5- A atribuição da menção qualitativa de desempenho Inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

Artigo 28.º

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores

1- O sistema de avaliação de desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas serem consideradas no plano de formação anual do CITEFORMA.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 29.º

Sujeitos

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O diretor;
- d) O conselho de administração.

2- A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Artigo 30.º

Avaliador

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato e do diretor do centro, cabendo ao avaliador:

- a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para o CITEFORMA ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida de desempenho, designadamente os critérios de superação dos objetivos;
- b) Rever com o avaliado, sempre que se revele adequado, os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho bem como as possibilidades de melhoria;
- c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação;
- d) Avaliar anualmente os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- f) Fundamentar as avaliações de desempenho Muito Bom e de desempenho Inadequado, para os efeitos previstos no presente regulamento.

2- O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que considerar adequados a uma efetiva e justa avaliação.

Artigo 31.º

Avaliado

1- Em cumprimento dos princípios enunciados no presente regulamento, o avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado;
- b) À avaliação do seu desempenho.

2- Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva autoavaliação como garantia do envolvimento ativo e responsabilização no processo de avaliação e negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

3- Os dirigentes e chefias do CITEFORMA são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4- É garantido aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5- É garantido ao avaliado o direito de reclamação e de recurso.

Artigo 32.º

Diretor

Ao diretor do CITEFORMA, enquanto tal, compete:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do subsistema de avaliação de desempenho de dirigentes e chefias e do subsistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores, tendo em conta o ciclo de gestão;
- b) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;
- c) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação dos objetivos;
- d) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por área funcional ou carreira profissional;
- e) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos nos dois subsistemas mencionados em a), cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho Muito Bom e desempenho Inadequado bem como proceder ao reconhecimento do desempenho Excelente;
- f) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação de desempenho;
- g) Exercer as demais competências que lhe são cometidas.

Artigo 33.º

Conselho de administração

1- Compete ao conselho de administração:

- a) Garantir a adequação do Sistema de Avaliação do Desempenho às realidades específicas do CITEFORMA;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
- c) Assegurar o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- d) Homologar as avaliações anuais;
- e) Decidir das reclamações dos avaliados.

2- Quando o conselho de administração não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores, deve o mesmo atribuir nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.

Processo de avaliação

Artigo 34.º

Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- c) Harmonização das propostas de avaliação;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação de competências;
- e) Validação de avaliações e reconhecimento de desempenhos Excelentes;
- f) Apreciação do processo de avaliação pelo diretor;
- g) Homologação;
- h) Reclamações;
- i) Monitorização dos objetivos.

Artigo 35.º

Planeamento

1- O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

- a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do conselho de administração e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada área funcional e da gestão articulada das atividades;
- b) A definição dos objetivos e resultados a atingir pelas áreas funcionais deve envolver as respetivas chefias e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e o seu alinhamento com os resultados obter;
- c) A planificação em cascata, quando efetuada, deve evidenciar o contributo de cada área funcional para os resultados finais pretendidos para o CITEFORMA;
- d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2- Na fase do planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o modelo de avaliação de desempenho, nomeadamente visando o alinhamento dos objetivos do CITEFORMA, dos dirigentes, das chefias e dos restantes trabalhadores;

3- A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

Artigo 36.º

Autoavaliação e avaliação

1- A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3- A avaliação é efetuada pelo avaliador, nos termos do presente regulamento, em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho, sendo presente ao diretor do CITEFORMA para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de desempenho Muito Bom ou desempenho Inadequado ou de reconhecimento de desempenho Excelente.

4- A autoavaliação deve, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro.

5- A autoavaliação é solicitada pelo avaliador, ou entregue por iniciativa do avaliado.

6- A avaliação deve decorrer após concluída a autoavaliação, no limite, até ao final do mês de janeiro.

Artigo 37.º

Harmonização das propostas de avaliação

No final da 1.ª quinzena de fevereiro, em regra, realizam-se as reuniões entre o diretor do centro e os dirigentes e chefias para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenho transmitindo, se necessário, novas orientações aos avaliadores, e para dar início ao processo que conduz à validação dos desempenhos Muito Bom e desempenhos Inadequados e de reconhecimento dos desempenhos Excelentes.

Artigo 38.º

Reunião de avaliação

1- Durante a 2.ª quinzena de fevereiro, e após a harmonização referida no número anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2- No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil da evolução do trabalhador e identificar as suas expectativas de desenvolvimento.

3- Em articulação com o plano de atividades e orçamento aprovado para o novo ciclo de gestão, e considerando os objetivos fixados para o CITEFORMA, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.

4- A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

5- No caso de o requerimento acima referido não obter resposta nos prazos legais, traduzida em marcação de reunião, pode o avaliado requerer ao conselho de administração a referida marcação.

Artigo 39.º

Contratualização dos parâmetros

Na reunião referida no artigo anterior, que coincide com o início de cada período anual de avaliação, ou no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é fixado e registado na ficha de avaliação tais objetivos e competências a demonstrar, escolhidas em harmonia com a direção de entre as constantes das listagens em anexo, bem como os respetivos indicadores de medida, critérios de superação e ponderação relativa de cada um sub-parâmetros.

Artigo 40.º

Contratualização de objetivos

Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º, a contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período de avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação de desempenho classificado como desempenho Inadequado;

c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Artigo 41.º

Contratualização de competências

Sem prejuízo do disposto no artigo 23.º, a fixação de competências a avaliar efetua-se de acordo com as seguintes regras:

- a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas em função da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho;
- b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador é efetuada de entre as relacionadas com a respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

Artigo 42.º

Validações e reconhecimentos

1- Na sequência das reuniões de avaliação, o diretor do CITEFORMA realiza reuniões com os dirigentes e chefias, tendo em vista:

- a) A validação das propostas de avaliação com menções de desempenho Muito Bom e de desempenho Inadequado;
- b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de desempenho Excelente.

2- O reconhecimento de desempenho Excelente implica declaração formal do diretor do centro, submetendo essa avaliação, em momento imediatamente posterior, ao conselho de administração.

3- Em caso de não validação da proposta de avaliação, o diretor do centro devolve o processo ao avaliador acompanhado de fundamentação da não validação, para que aquele, em prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4- No caso de o avaliador decidir manter a proposta de avaliação anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o diretor do centro.

5- No caso de o diretor não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, o mesmo estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Artigo 43.º

Apreciação pelo diretor

1- O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao diretor, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação apresentando a fundamentação necessária para tal.

2- O requerimento deve ser acompanhado de documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3- O diretor pode solicitar ao avaliador, ou ao avaliado, os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar o avaliador, ou o avaliado, a expor a sua posição por uma única vez, em audição, cuja duração total não poderá exceder 30 minutos.

4- A apreciação do diretor é feita no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

Artigo 44.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do conselho de administração, devendo ser, em regra, efetuada até 28 de fevereiro e dela deve ser dado conhecimento no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 45.º

Reclamações

1- O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2- Na decisão sobre a reclamação, o conselho de administração tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como o relatório do diretor sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Artigo 46.º

Monitorização

1- No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta entre avaliador e avaliado no seio do CITEFORMA, de modo a viabilizar:

- a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos da existência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;
- b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
- c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

2- O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 47.º

Diferenciação de desempenhos

1- A diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens:

a) 30 % para as avaliações de desempenho Muito Bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho Excelente;

b) 30 % para as avaliações de desempenho Bom.

2- As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número total de trabalhadores avaliados, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

3- Quando a distribuição referida no número anterior não esgote o número de menções a atribuir, a parte remanescente pode ser redistribuída entre os restantes universos.

4- As percentagens referidas nos pontos 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.

5- O número de objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos do presente regulamento, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

Disposições finais

Artigo 48.º

Desenvolvimento da avaliação

Compete ao chefe do departamento financeiro e de apoio à gestão, sob a supervisão do diretor, assegurar o desenvolvimento de todas as ações e procedimentos necessários à operacionalização do presente regulamento.

Artigo 49.º

CrITÉrios de desempate

Quando, para os efeitos previstos no regulamento, for necessário proceder a desempate entre dirigentes, chefias ou trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro resultados, a última avaliação de desempenho e o tempo de serviço relevante na carreira.

Artigo 50.º

Modelos das fichas

Compete ao conselho de administração a aprovação dos modelos de fichas necessários à implementação do presente regulamento.

Lisboa, 24 de março de 2026.

Pelo CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

Ana Cristina Gaspar da Silva Alves, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Rute Marcelino Reis, na qualidade de mandatária.

Depositado a 23 de abril de 2026, a fl. 135 do livro n.º 13, com o n.º 83/2026, 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 adesão entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ao contrato coletivo entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES

Entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao CCT celebrado entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2025.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidos aproximadamente 521 empregadores e 1123 trabalhadores.

Lisboa, 9 de março de 2026.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB:

Maria João Gonçalves Rodrigues, na qualidade de presidente da direção.

Patrício Teixeira Afonso, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros (ACISMC):

Paulo Jorge da Cruz Moreira, na qualidade de presidente da direção.

Pedro Luís Rodrigues Fragos, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela (ACIM):

Filipe José Batista Carvalho, na qualidade de presidente da direção.

Ricardo Jorge Pires Gonçalves, na qualidade de tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Janeiro Castro, na qualidade de mandatária.

Depositado a 23 de abril de 2026, a fl. 135 do livro n.º 13, com o n.º 81/2026, 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

Associação Sindical Autónoma de Polícia - ASAPOL - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de março de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2019.

CAPÍTULO V

Eleições órgãos dirigentes

Artigo 14.º

Eleições

- 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 5 % outros associados efetivos.
- 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 associado poderá candidatar-se, simultaneamente, para mais de um cargo, nem integrar mais de uma lista.
- 6- As eleições para os órgãos nacionais poderão ser efetuadas por correspondência, de acordo com o regulamento aprovado ou por plataforma eletrónica criada para o efeito.
- 7- Após a contagem dos votos recebidos nas urnas, considera-se automaticamente eleita a lista que obtiver maior número de votos válidos.

Artigo 17.º

Duração do mandato

- 1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos da associação é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.
- 2- O presidente da direção nacional, poderá também candidatar-se a este cargo por uma ou mais vezes.

CAPÍTULO VIII

Direção nacional

Artigo 27.º

Composição

- 1- A direção nacional é o órgão de gestão, administração e representação da ASAPOL.
- 2- A direção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia-geral e conselho fiscal.
- 3- A direção nacional, será composta por: Um presidente; dois vices presidentes; um tesoureiro; um coordenador nacional para as distritais; um secretário e os restantes vogais, no mínimo de sete elementos e no máximo de oitenta e um elementos.
- 4- Ao presidente, como primeiro responsável pelo executivo, compete a promoção e coordenação das atividades diretivas.
- 5- A substituição dos elementos da lista da direção nacional é feita aos candidatos efetivos pela ordem indicada na respetiva lista.

CAPÍTULO XVI

Quotização

Artigo 54.º

Quotização

- 1- A quotização será fixada pela assembleia-geral, mediante proposta da direção, sendo automaticamente atualizada, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano civil, mediante a aplicação de um acréscimo de 2 % sobre o valor em vigor.
- 2- A cobrança das quotas far-se-á através de desconto direto no vencimento do associado, por intermédio da direção nacional da PSP, que por transferência bancária a depositará na conta da ASAPOL.

Registado em 24 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 9 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Adidos da Função Pública do Distrito do Porto - Cancelamento

Por sentença proferida em 3 de fevereiro de 2026, transitada em julgado em 4 de março de 2026, no âmbito do Processo n.º 19043/25.5T8PRT, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca do Porto - Juízo do Trabalho de Porto - Juiz 3, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Adidos da Função Pública do Distrito do Porto, foi declarada a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do mesmo código.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Adidos da Função Pública do Distrito do Porto, efetuado em 10 de agosto de 1978, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação Nacional dos Médicos - FNAM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de janeiro de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - André Filipe Arraia Gomes.

Vice-presidente - Joana Savva Bordalo e Sá.

Vice-presidente - Noel Éden Loureiro Carrilho.

Vogal - Diana Coutinho Póvoas de Freitas da Silva.

Vogal - Mário Jorge Rego dos Santos.

Vogal - Rafael José Simões Henriques.

Vogal - Rosa Fátima Dinis Ribeiro.

Suplentes:

João Gama Marques Proença.

Luísa Isabel Ferreira da Silva.

Paulo Jorge Ramos Passos.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato dos Inspectores do Trabalho (SIT) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Carla Maria Silva Cardoso, inspetora superior, a exercer a sua atividade no Centro Local de Lisboa Oriental da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

Vice-presidente - Tony Andrew Moniz da Costa, inspetor, a exercer a sua atividade no Centro Local da Lezíria e Médio Tejo da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

Vogal - Maria Armanda Nunes de Carvalho, inspetora superior principal, a exercer a sua atividade no Centro Local de Lisboa Oriental da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

Secretária - Ana Bárbara Sacadura Botte de Pinho Figueiredo, inspetora principal, a exercer a sua atividade no Centro Local do Mondego da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

Tesoureiro - Rui Nuno Martins José, inspetor principal, a exercer a sua atividade no Centro Local Lisboa Oriental da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

1.º suplente - Nuno Fernando Figueiredo Salvado, inspetor principal, a exercer a sua atividade no Centro Local Lisboa Oriental da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

2.ª suplente - Marina Alexandra Moreira Tavares, inspetora superior principal, a exercer a sua atividade no Centro Local Lisboa Oriental da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

3.ª suplente - Teresa do Carmo Martinho Capucho, inspetora principal, a exercer a sua atividade no Centro Local Lisboa Oriental da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

4.º suplente - José António Vieira Fernandes e Gonçalves Banaco, inspetor superior principal, a exercer a sua atividade no Centro Local de Portimão da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

5.º suplente - António Luís Mendes Cordeiro Bentes de Oliveira, inspetor superior, a exercer a sua atividade no Centro Local do Mondego da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de dezembro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Manuel de Almeida Luís.

Secretário - Elias Lopes Marçal.

Tesoureira - Maria de Fátima Almeida.

Vogal - Elsa Maria Fonseca Carrapatoso.

Vogal - Gabriela Maria Carvalho Abreu.

Vogal - Joaquim Manuel Aparício Silva.

Vogal - Maria Eufémia Ferreira.

Vogal - Paulo Jorge de Oliveira Jacinto.

Vogal - Ricardo da Silva Viana.

Vogal - José Pacheco Frazão.

Vogal - Helena Regina Silvestre.

Suplente - Maria Zita Simas Monteiro Brito.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de abril de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - Aristides Marques Peixoto.

Vice-presidente - Américo Manuel Dias Vieira da Silva.

Tesoureiro - João Pedro Azevedo Moreira.

Secretário - Gonçalo Lopes Moreira Lages Gomes.

Vogal - Mário António Gomes Maganinho.

Suplente - Mário Domingos Alves Hora.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de março de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - José Manuel Luz Cordeiro.

Vice-presidentes:

Maria José Rodrigues Guilherme Rangel.

António Joaquim Sota Martins.

Maria Luísa Batista Pires.

Maria José Vital Simões.

Carla Alexandra Conceição Gonçalves.

Vogais:

Ana Cristina Castelo Fidalgo.

Ana Cristina Piscalho Caetano.

Ana Cristina R. N. Sousa Pedrogão.

Ana Filipa Cunha Costeira Neves.

Ana Hortense Rosa Reis.

Ana Karina Silva Pina Sebastião dos Santos.

Ana Maria Araújo Brandão David Duarte.

Ana Maria Coelho Castanheira.

Ana Maria Lourinho Machado.

Ana Rita Maurício Sampaio.

Ana Roman Navarro Stott Howorth Mineiro.

António Pedro Roque da Visitação Oliveira.

Artur Manuel Andrade Mendes Barros.

Carla Manuela Rodrigues M. Gonçalves.

Carla Sofia Martins Matias.

Carlos Alberto da Silva Pinto.

Carlos Manuel Neves da Conceição.

Celeste Isabel Cardador Costa.

Célia Maria Cerqueira G. Palma.

Clara Cristina Baleiras Monteiro Romano.

Cristina Maria da Silva C. Viegas Duarte.

Cristina Silva Roque Abegão.

Dalia Sofia Ramalho Pito.

Dora Isabel Henriques Aranha dos Santos.

Edite Maria da Silva Correia.

Eduardo Jorge Pato Cruz.
Elisabete Susana Teixeira Pinto Moreira.
Fernanda Hermínia Lopes Ambrosio Montez.
Fernando Humberto Santos Serra.
Ines Rianço Nogueira.
Irina Marisa Gon. Rod. Leal.
Isabel Luísa Abreu Arroyo Batista Rodrigues.
Isabel Maria Castelo Louro.
Isabel Maria Gouveia Machado Dias Ribeiro.
Joana Cristina Filipe Simões Peres.
Joana Sofia Vieira Ramos.
João Paulo Martins Pereira Leonardo.
João Paulo Matos da Cruz Mota.
Lara Cristina Pereira Vieira Graça da Ponte.
Liliana Patrícia de Sousa Miranda.
Lina Maria Rosa Pacheco Alves.
Lucilia Manuela Matos Gonçalves.
Margarida Isabel C. Leal Henriques Custodio.
Margarida Isabel Mateiro Graça Madureira.
Maria de Lurdes Costa Proença.
Maria Alice Marques Garrucho.
Maria da Graça dos Santos Griné Seixas.
Maria Filomena C. Elias Marques.
Maria Gorete Ramos Fonseca.
Maria João Nogueira Silveira Silva.
Maria João Santos Jacinto.
Maria José Duarte Serôdio Dias.
Maria José Passinhas Mira.
Maria Júlia Santos Coutinho Morgado.
Maria Lurdes Ferreira Silva F. Leandro.
Maria Manuela Luz Piedade.
Maria Odete Prudêncio Vaz Cabrita.
Maria Salomé Farinha Alexandre.
Maria Teresa Sousa Leitão.
Maria Teresa Tavares T. Carvalho Coelho.
Marisa Isabel Rodrigues de Jesus.
Mónica da Cruz Galinha.
Mónica Marisa Avila Marçal Alves.
Nuno Miguel Correia Adeganha.
Olga Maria Louro Luis Figueiredo.
Paula Alexandra Rodrigues S. Bicho Vicente.
Paula Cristina Marques Natálio.
Paula Cristina Sousa Martins Adeganha.
Paula Susana Nascimento Santos.
Pedro Miguel Alves da Cunha.
Raquel Mineiro Dionísio.
Ricardo Jorge Lopes Borrego.
Rita Baldaque Vilamariz Santos Oliveira.
Rute Isabel Costa Juvandes Cardoso.
Sandra Cristina Costa E. Fonseca Vidal.
Sandra Cristina da Silva Pereira.
Sandra Cristina Teles Laja Vicente.
Sandrine Gomes Silva.
Sónia Cristina Florêncio Silva.
Susana Isabel Ascensão Godinho.
Susana Maria R. S. N. Barroso Aldeias.

Teodoro Assunção Bernardo Roque.
Teresa Maria Marques Veloso Santos.
Tiago Miguel Sarmiento Soares Leite.
Vanessa Sofia Carta Batista.
Vanessa Soraia Borges Marques.
Vera Margarida Ferreira da Ponte.
Virginia Maria Ramos C. Mena Esteves.

Suplentes:

Elisa Antónia Antunes Dinis.
Elsa Cristina Damas P. Fragoso.
Helena Maria Padre Mota.
Helena Maria Piedade Batata.
Helga Maria Gonçalves Tojal.
Iris Maria Reguinga Freitas.
Isabel Maria Santos B. Paiva.
Jorge Vasco Pereira Machado Cordeiro.
José Manuel Carvalho Sutil.
Marco Paulo Mendes Louro.
Margarida Isabel Jorge V. R. Cruz.
Maria Angelina Cristino José Simões.
Maria Filomena M. Almeida Pereira.
Maria João Reis Opa da Silva Oliveira.
Maria Luísa Domingos Gamaliel A. Praxedes.
Maria Margarida Oliveira J. N. Carvalho.
Marina Maria Cardoso Nunes Caeiro.
Marta Alexandra A. C. N. Nobre.
Monica Sofia Jacinto Antunes.
Rui Carlos Braz Santos Silva.
Sónia Anabela Inácio dos Santos Soares.
Teresa Alexandra Buchinho Manuel Silveira.
Vera Lúcia Leal Ferreira Pereira.
Vera Monica Oliveira Henriques Santos Pedro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15, 16 e 17 de abril de 2026 para o mandato de quatro anos.

António Manuel Costa Moreira.

Bartolomeu Adolfo Ribeiro.

João Augusto Silva Oliveira Correia.

Jorge Duarte Barros.

Maria Fernanda Alves Santos Moreira Felix.

Rafael Rodrigues Silva.

Ricardo André Silva Carvalho.

Susana Maria Bastos Silva.

Susana Maria Silva Gomes.

Marta Alexandra Freitas Teixeira.

Mariana Oliveira Ferreira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Luís Manuel Noura Grabulho.

Vice-presidente - José Luis Dias Almeida.

Vice-presidente - Cristina Maria Silva Oliveira.

Vice-presidente - Paulo Jorge Rodrigues.

Vice-presidente - Natércia Maria Rodrigues Silva.

Vice-presidente - João Baptista Soares Matos.

Tesoureiro - Manuel Alberto Almeida Silva.

Secretária - Elisa Maria Ferreira Estanislau.

Secretária - Ana Gisela Crespo Ferreira.

Vogal - José Luis Silveira Ribeiro.

Vogal - Antonio Manuel Moreira Ribeiro.

Vogal - Maria Rosário Nunes Santos Correia.

Vogal - Rui Paulo Martins Cristóvão Marques.

Vogal - Dina Fátima Noura Grabulho.

Vogal - Mário Guilherme Fonseca Mendes Gomes.

Vogal - Maria Alice Barrigão Cavaleiro Carvalho Silva.

Vogal - Sandra Vieira Dóres.

Vogal - Pedro Miguel Oliveira Silva.

Vogal - Patrícia Fernanda Leiria Ferreira.

Vogal - Maria Manuela Magalhães Andrade Miranda.

Vogal - Luis Miguel Gameiro Pinto.

Vogal - Luis Manuel Almeida Amaral.

Vogal - Ana Paula Mendes Santos Lopes Alcobia.

Vogal - Carla Sofia Rodrigues Correia Costa.

Vogal - Eduardo Santos Batista.

Vogal - Helder Frederico Campos Guedes Cruz.

Vogal - Carla Maria Tavares Pinho.

Vogal - Isabel Cristina Guedes Pereira Reis.

Vogal - Paula Cristina Oliveira Martins.

Vogal - Márcio Rafael Palma Azevedo.

Vogal - Cláudio Roberto Maia Ferreira.

Vogal - Florencio Santos Pires Freitas.

Vogal - Carla Cristina Vale Figueiredo.

Vogal - Carina Isabel Cró Rodrigues Teixeira.

Vogal - José António Governo Nico.

Vogal - Sonia Alexandra Sousa Mugeiro Pinto.
Vogal - Maria Conceição Mendes Ferreira Piedade.
Vogal - Ana Raquel Teixeira Vaz Batista.
Vogal - Sandra Cristina Santos Pinto Moniz Soares.
Vogal - Miguel Ângelo Lopes Sebastião.
Vogal - Sara Cristina Marques Farracha.
Vogal - Edma Maria Marques Pinto.
Vogal - Cátia Daniela Coelho Rodrigues.
Vogal - Ana Catarina Raposo Preto.
Vogal - Isabel Maria Cardoso Diogo Vieira.
Vogal - Nelson Sousa Magalhães.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal - AGAP que passa a denominar-se Portugal Activo - Associação de Clubes de Fitness e Saúde - PAACFS - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 27 de março de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objecto social

Artigo 1.º

(Denominação)

1- A Portugal Activo - Associação de Clubes de Fitness e Saúde, reconhecida pela sigla PAACFS, é uma entidade sem fins lucrativos que é criada para vigorar por tempo indeterminado e cuja existência será regulada pelos presentes estatutos, pelos regulamentos que vierem a ser criados e nos casos omissos, pelo disposto na lei.

2- A associação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 2.º

(Sede)

Tem sede na Rua Rodrigo da Fonseca, n.º 56, c/v, Lisboa, 1250-096 Lisboa.

Único. Poderão vir a instalar-se delegações ou outras formas de representação adequada.

Artigo 3.º

(Objecto social)

1- A associação tem por objecto social representar e defender os interesses das empresas que prestam serviços na área da manutenção e progressão da condição física, designadamente instalações desportivas de *fitness*, ginásios, *health-clubs*, independentemente da designação ou forma de exploração; prestar formação técnico-profissional; promover o desenvolvimento do exercício físico e do *fitness* e incrementar o aconselhamento nutricional credenciado de forma a alcançar mais pessoas mais activas e mais saudáveis; colaborar na prevenção e tratamento de patologias e no trabalho com populações especiais; fomentar a consciencialização pública e política para os benefícios do exercício físico.

2- Na persecução dos seus objectivos poderá filiar-se noutros organismos similares ou com eles associar-se tanto no território nacional como internacional.

Único. Para melhor desempenhar os seus objectivos, poderá a associação organizar comissões sectoriais específicas.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 4.º

(Admissão)

Pode inscrever-se toda a entidade patronal cuja área de actividade esteja abrangida pela da associação e preencha todos os requisitos legais e estatutários.

Artigo 5.º

(Território)

Os associados terão de ter a sua sede social no território nacional.

Artigo 6.º

(Categorias)

1- Os associados são fundadores, efectivos, honorários ou aderentes.

2- São fundadores os que se ocupam com a criação da associação, colaborando com a feitura dos trabalhos preliminares, contribuintes com bens ou serviços para a sua constituição.

3- São associadas empresas em nome individual, entidades colectivas ou unipessoais que cumpram os requisitos mencionados nos presentes estatutos e que cumpram em simultâneo o definido nos regulamentos.

4- São efectivos os fundadores que dirijam a exploração e exercem a actividade e os novos associados que se integrem na associação e preencham os requisitos exigidos.

5- São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que, sob proposta fundamentada da direcção, se tenham distinguido por serviços prestados à associação ou se considere serem credores de tal distinção.

6- São aderentes as empresas ou associados em nome individual que não exerçam a actividade de exploração de ginásios ou academias, mas que com ele tenham relações de proximidade ou comerciais.

Único. Os fundadores constarão de uma listagem anexa aos estatutos e a sua qualidade é vitalícia e independente do efectivo exercício da actividade, desde que cumpridos os deveres estabelecidos no artigo 8.º, nomeadamente o estabelecido na alínea *d*).

Artigo 7.º

(Direitos)

1- São direitos dos associados efectivos, nomeadamente:

- a*) Participar nas reuniões da assembleia-geral, eleger e ser eleito;
- b*) Requerer a convocação de assembleias-gerais extraordinárias;
- c*) Utilizar os serviços da associação e solicitar o seu apoio, intervenção ou participação;
- d*) Propor, quer à direcção, quer à assembleia-geral, o que julguem útil aos objectivos da associação;
- e*) Ter acesso aos dados disponíveis e informação na posse da associação.

2- São direitos dos associados aderentes, os direitos dos associados efectivos, com excepção do direito de votar nas assembleias-gerais, de pertencer aos corpos sociais e de aceder à informação reservada, por natureza, aos associados efectivos.

Artigo 8.º

(Deveres)

1- São deveres dos associados:

- a*) Cumprir os estatutos e os regulamentos e acatar as deliberações dos órgãos sociais, mesmo que deles tenha discordado;
- b*) Servir a associação nos cargos para que tenham sido eleitos ou nomeados;
- c*) Cumprir para o engrandecimento da associação e para o prestígio das suas actividades;
- d*) Pagar pontualmente as contribuições e quaisquer importâncias devidas à associação, jóia e quotas incluídas, sob pena de perda imediata dos direitos de associado;

- e) Cooperar com a associação, fornecer-lhe os dados e esclarecimentos que não tenham carácter reservado e lhe sejam solicitados para a persecução dos objectivos da associação;
- f) Respeitar o código de conduta da indústria do *health & fitness*.

Artigo 9.º

(Disciplina e penalidades)

1- Constituem infracções disciplinares:

- a) O desrespeito pelas normas estatutárias e regulamentares;
- b) O não acatamento das deliberações e a recusa de assumir, sem motivo sério e fundamentado, os cargos para que sejam eleitos ou nomeados;
- c) As práticas lesivas do bom-nome e prestígio da associação.

Artigo 10.º

(Penalidades)

1- As infracções disciplinares são passíveis da aplicação das seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao valor de um ano de quotização;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Exclusão.

2- A aplicação das sanções previstas é da competência da direcção com recurso para a assembleia-geral quando forem impostas as penalidades das alíneas c) e d) do número anterior.

3- O apuramento dos factos que sirvam de base à imposição de qualquer penalidade será obrigatoriamente feito em processo disciplinar e a graduação das penalidades terá em conta a gravidade dos factos e a sua reiteração e consequências.

4- O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo máximo de noventa dias a contar da prática dos factos ou do conhecimento que deles tenha a direcção, dar conhecimento das imputações feitas e conceder prazo suficiente para apresentação da defesa escrita e oferecimento de provas.

5- A decisão final deve ser sempre fundamentada e comunicada por escrito.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Generalidades

Artigo 11.º

(Órgãos)

São órgãos a assembleia-geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 12.º

(Duração dos mandatos)

1- Os mandatos dos órgãos sociais têm a duração de dois anos, coincidindo com o ano civil.

2- O exercício dos cargos sociais pode ser remunerado, mediante deliberação da direcção, por maioria simples, não podendo, em todo caso, a remuneração ser superior ao vencimento mais elevado dos quadros da associação.

3- Os titulares de cargos sociais têm direito ao reembolso das despesas decorrentes do exercício dos respectivos cargos.

4- Nenhum associado pode ser eleito simultaneamente para mais do que um órgão.

5- Os mandatos iniciam-se com a tomada de posse e mantêm-se até à tomada de posse seguinte.

6- A possibilidade de reeleição consecutiva fica limitada a três mandatos mas a assembleia-geral pode, pontualmente derrogar esta limitação mediante o reconhecimento expresso da impossibilidade ou inconveniência da substituição.

Artigo 13.º

(Responsabilidade)

1- Os titulares dos órgãos sociais são civil e criminalmente responsáveis pelas faltas e irregularidades cometidas no desempenho das suas funções.

2- Fora dos casos previstos na lei, a responsabilidade em causa fica ressalvada se não tiverem tomado parte na deliberação ou tiverem votado contra e o fizerem consignar em acta.

Artigo 14.º

(Funcionamento)

1- As convocatórias são feitas pelo presidente do órgão.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Quando em causa estiverem assuntos de incidência pessoal e quando se tratar de eleições para os órgãos sociais, as votações serão por escrutínio secreto.

Artigo 15.º

(Actas)

Das reuniões dos órgãos sociais serão sempre lavradas actas que deverão ser assinadas pelos presentes quando respeitarem à direcção e conselho fiscal ou pela mesa quando se trate da assembleia-geral.

Artigo 16.º

(Ineligibilidade)

1- O associado que tenha sido sancionado com pena de suspensão perde o cargo para que tenha sido eleito e não pode ser reeleito enquanto durar a suspensão.

2- Perde automaticamente o mandato quem for excluído de associado mediante decisão tomada em processo disciplinar.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 17.º

(Composição)

A assembleia-geral é constituída por todos os associados efectivos em pleno gozo dos seus direitos associativos e que tenham as cotizações em dia. Os associados aderentes não constituem a assembleia-geral, mas poderão a ela assistir.

Artigo 18.º

(Mesa)

1- A mesa é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Na falta ou impedimento de algum membro da mesa, competirá à assembleia-geral eleger substituto que cessará funções no termo dessa mesma reunião.

Artigo 19.º

(Atribuições da mesa)

1- A mesa, sob a chefia do presidente, dirige, orienta, disciplina os trabalhos da assembleia-geral e representa-a.

2- Deve ainda decidir os protestos e reclamações respeitante aos actos eleitorais e conferir posse aos eleitos.

Artigo 20.º

(Competência da assembleia-geral)

É da competência da assembleia-geral:

- a) Eleger a sua própria mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Definir as linhas fundamentais de actuação da associação;
- c) Quantificar os valores de jóia e quotas;
- d) Apreciar e votar as reclamações e recursos que lhe sejam apresentados;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a fusão, cisão ou extinção da associação e a liquidação e destino do seu património;
- f) Deliberar sobre a aquisição e alienação de bens imóveis;
- g) Apreciar os recursos das decisões da direcção;
- h) Apreciar e votar anualmente o orçamento e programa de acção para o exercício seguinte e o relatório de contas da direcção;
- i) Decidir os recursos em matéria disciplinar;
- j) Exercer as demais competências estatutárias e legais;
- k) Compete à assembleia-geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos da pessoa colectiva.

Artigo 21.º

(Reuniões)

- 1- A assembleia-geral reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia-geral reunirá ordinariamente:
 - a) Anualmente até 31 de março prorrogável por mais dois meses, para apreciação e votação do relatório e contas relativos ao ano anterior e para votação do orçamento e programa de acção para o ano seguinte;
 - b) Bianualmente, antes do termo do ano civil, para a eleição dos órgãos sociais.
- 3- A assembleia reunirá extraordinariamente, quer por iniciativa da própria mesa, quer a pedido da direcção, do conselho fiscal ou a requerimento de pelo menos 50 % dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 22.º

(Convocatórias)

- 1- As convocatórias serão feitas pelo presidente da mesa ou seu substituto quando este esteja impedido por razão fundamentada, com a antecedência mínima de quinze dias, mediante carta registada com aviso de recepção ou mediante *e-mail* dirigido a cada associado e publicação no *site*, obrigatoriamente constando a data, local e hora e a ordem de trabalhos.
- 2- As assembleias-gerais extraordinárias deverão ser convocadas no prazo de noventa dias após a entrada do respectivo pedido ou requerimento e a reunião realizar-se à nos trinta dias seguintes.
- 3- A assembleia-geral reunirá à hora marcada se estiver presente ou representada a totalidade ou a maioria dos associados ou uma hora depois com qualquer número de associados, mas, as extraordinárias, não se realizarão se não estiverem presentes ou representados os requerentes.
- 4- Os associados podem fazer-se representar mediante carta para o efeito dirigida ao presidente da mesa.
- 5- É permitido o voto por correspondência desde que o seu sentido seja expressamente indicado em relação ao ponto ou pontos da ordem de trabalhos e de a assinatura do interessado ser identificada pela mesa ou se apresentar notoriamente reconhecida.

Artigo 23.º

(Deliberações)

- 1- Cada empresa associada terá direito a um voto.
- 2- As deliberações sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos serão anuláveis, salvo se estiverem presentes ou representados mais de 50 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais e todos com elas expressamente concordarem.
- 3- Qualquer associado, fundador ou não, que não tenha actividade aberta, não poderá votar nas deliberações respeitantes a relações de trabalho.

SECÇÃO III

direcção

Artigo 24.º

(Composição)

1- A direcção é constituída por um presidente, quatro vice-presidentes para as áreas institucional, finanças, *marketing* e programas e projetos, um secretário, um tesoureiro e 2 vogais como membros efectivos.

2- A direcção está focada em quatro áreas principais, cada uma liderada por um vice-presidente. Estes terão a colaborar consigo dois elementos que farão parte do seu âmbito de atuação, cabendo ao:

a) Vice-presidente de área institucional:

- I) Defender os interesses dos empresários e gestores de ginásios;
- II) Manter relações institucionais com entidades governamentais e reguladoras;
- III) Promover relações políticas a nível nacional e internacional.

b) Vice-presidente de finanças:

- I) Desenvolver estratégias para controlo de custos fixos da associação;
- II) Gerir benefícios financeiros para os associados e associação;
- III) Assegurar a justiça fiscal e o cumprimento das obrigações legais;
- IV) Acompanhamento dos novos ginásios na implementação do *checklist*.

c) Vice-presidente de comunicação e *marketing*:

I) Desenvolver uma estratégia de comunicação integrada que alinhe com os valores e objetivos da associação;

II) Criar campanhas de *marketing* que promovam a imagem de setor cumpridor e a qualidade dos serviços prestados;

III) Estabelecer canais de comunicação eficazes com os associados, utilizando *newsletters*, redes sociais e eventos;

IV) Implementar um plano de relações públicas para aumentar a visibilidade da associação e das suas iniciativas;

V) Monitorizar e avaliar o impacto das atividades de comunicação e *marketing*, ajustando estratégias conforme necessário para melhorar o alcance e a eficácia

d) Vice-presidente de programas, projetos e relações internacionais:

- I) Responsável pelo departamento das plataformas regionais;
- II) Implementar projetos que apoiem a divulgação de exercício físico;
- III) Focar em iniciativas de qualificação e conhecimento;
- IV) Desenvolver programas que integrem saúde como foco de intervenção;
- V) Estabelecer e gerir parcerias e projetos internacionais;
- VI) Criar parcerias institucionais com outras entidades.

3- Nos casos ou impedimento de qualquer membro, enquanto durarem ou vacatura, será chamado o substituto mais votado na reunião de direcção ou, em pé de igualdade o mais antigo como associado.

4- O órgão da direcção só pode deliberar com a presença de três dos seus membros, sendo um deles o presidente ou um vice-presidente da direcção.

5- A associação vincula-se com as assinaturas do presidente e um dos vice-presidentes, ou dois vice-presidentes conjuntamente.

Artigo 25.º

(Competência da direcção)

Compete à direcção:

- a) Representar e administrar a associação;
- b) Elaborar anualmente e submeter ao parecer do conselho fiscal o relatório e contas, bem como o orçamento e o programa de acção para o ano seguinte;
- c) Assegurar a organização e o bom funcionamento dos serviços e assegurar a escrituração dos livros nos termos da lei;
- d) Organizar o quadro de pessoal, contratá-lo e geri-lo;
- e) Representar a associação em juízo e fora dele;

- f)* Zelar pelo cumprimento de lei, dos estatutos e das deliberações sociais;
- g)* Elaborar e propor regulamentos e respectivas alterações;
- h)* Apreciar as propostas de admissão de novos associados, cancelar a sua inscrição quando percam a sua qualidade;
- i)* Prestar aos associados toda a assistência que esteja dentro do seu âmbito estatutário e legal;
- j)* Propor à assembleia-geral todas as medidas e iniciativas destinadas a promover o progresso e o prestígio das actividades representadas;
- k)* A direcção reúne sempre que o seu presidente o convoque;
- l)* Para obrigar a associação são necessárias as assinaturas conjuntas do presidente e um dos vice-presidentes da direcção. Nos impedimentos do presidente da direcção, serão suficientes as assinaturas de dois dos vice-presidentes. Nos actos de mero expediente, é suficiente a assinatura do secretário, ou na impossibilidade deste, de qualquer vice-presidente da direcção;
- m)* Analisar e apreciar as sanções previstas no número 1 do artigo 10.º;
- n)* Organizar pólos de desenvolvimento regional que assumem a designação de «plataformas» e que desenvolverão a sua actividade a nível regional e respondam directamente perante a direcção.

Artigo 26.º

(Competência do presidente da direcção)

Compete nomeadamente ao presidente:

- a)* Orientar, dirigir e fiscalizar os serviços administrativos da associação;
- b)* Convocar a direcção e presidir às reuniões, dirigindo os respectivos trabalhos;
- c)* Assinar os livros de actas e rubricar os termos de abertura e encerramento;
- d)* Despachar os assuntos de expediente e os que careçam de solução urgente submetendo estes à apreciação e confirmação posterior da direcção na primeira reunião subsequente;
- e)* Para melhor desempenhar os objectivos da associação o presidente da associação pode nomear comissões sectoriais específicas.

Único: em caso de falta ou impedimento do presidente, as reuniões serão convocadas por um dos vice-presidentes.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 27.º

(Composição)

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um relator e um vogal.

2- O órgão do conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares, sendo um deles o presidente ou vice-presidente do conselho fiscal.

Artigo 28.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

- a)* Fiscalizar os actos da direcção;
- b)* Examinar os livros de actas, contabilidade, documentos, escrituração e tesouraria;
- c)* Apreciar e emitir parecer sobre relatório e contas anuais da direcção e sobre o orçamento;
- d)* Assistir às reuniões da direcção quando o julgar conveniente, mas sem direito a voto;
- e)* Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- f)* Apresentar à direcção sugestões de interesse para a associação;
- g)* Exercer as demais funções cometidas pelos estatutos e pela lei.

Artigo 29.º

(Reuniões)

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por semestre e, extraordinariamente sempre que o presidente o convoque.

CAPÍTULO IV

(Disposições diversas)

Artigo 30.º

(Receitas)

Constituem receitas da associação:

- a) As jóias, quotas e contribuições variáveis;
- b) Juros e rendimentos de bens próprios e resultantes de serviços prestados;
- c) Fundos, subsídios, donativos, legados e valores patrimoniais, oriundos de particulares, do Estado ou de quaisquer organismos oficiais ou privados, nacionais ou estrangeiros, bem como de iniciativas que visem a angariação de receitas destinadas à manutenção do bom desempenho da associação;
- d) O produto de eventuais vendas ou utilização dos recursos da associação;
- e) O produto de multas aplicadas e todas as receitas geradas por coimas aplicadas pela direcção;
- f) Quaisquer outras não especificadas e como tal qualificadas.

CAPÍTULO V

Dissolução e liquidação

Artigo 31.º

(Dissolução)

A associação só se dissolverá por deliberação tomada em assembleia-geral expressamente convocada para esse fim, com o voto favorável de três quartos de votos favoráveis do universo de associados em pleno gozo dos seus direitos estatutários.

Artigo 32.º

(Liquidação)

- 1- A assembleia-geral que votar a dissolução nomeará os liquidatários.
- 2- Os poderes da comissão liquidatária são limitados à prática de actos meramente conservatórios e necessários quer à liquidação do património social quer à ultimateção de assuntos pendentes.
- 3- Compete à assembleia-geral que votar a dissolução indicarem o destino dos bens que restarem após a satisfação de todos os compromissos e obrigações, os quais deverão reverter para a entidade ou entidades de direito privado que prossigam fins análogos ou, na sua falta, para uma instituição de cariz eminentemente cultural, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis.

Artigo 33.º

(Casos omissos)

Os casos omissos serão resolvidos pela assembleia-geral, de acordo com as normas legais em vigor.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 34.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após publicação no *Diário da República* do respectivo extracto.

Artigo 35.º

(Ano social)

O ano social coincidirá com o ano civil.

Artigo 36.º

(Conselho de representantes)

A assembleia-geral poderá deliberar a criação de um conselho de representantes, competindo-lhe também a definição do quadro estatutário das suas atribuições.

Lista de fundadores

Segundo anexo 1 da acta número 1:

- Gimnocedro Centro de Educação Física L.^{da};
- Ginásio da Venda Nova L.^{da};
- Megafit Clínica de Saúde Física de Valongo L.^{da};
- Ginásio Carlos & Fernando Santos;
- Gimnofísico;
- As Razões do Corpo L.^{da};
- Ginásio Central do Porto;
- Instituto Kosmos;
- Academia Total Fitness.

Registado em 23 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 161 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACAP - Associação Automóvel de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de março de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2025.

Na assembleia geral realizada em 26 de março de 2026 foram aprovadas as seguintes alterações aos estatutos da associação:

Artigo 3.º

(Âmbito)

O número 5 do artigo 3.º passa a ter a seguinte redação:

5- O conceito de pessoa coletiva referido nos números anteriores abrange as empresas ou organizações legalmente constituídas em território português ou com sede no estrangeiro, desde que exerçam atividade relevante nas áreas abrangidas pelo objeto da associação.

Artigo 11.º

(Perda da qualidade de associado)

As alíneas *b)* e *d)* do número 1, e os números 2, 3 e 4 do artigo 11.º passam a ter a seguinte redação:

b) Os associados que sejam demitidos pela direção por incumprimento grave dos seus deveres estatutários ou por práticas atentatórias do prestígio da associação;

d) Os associados que, após notificação escrita comprovadamente recebida, mantenham quotas em atraso por período superior a 90 dias, considerando-se automaticamente demitidos, sem necessidade de processo disciplinar.

2- Das deliberações previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior cabe recurso para a assembleia geral.

3- A perda da qualidade de associado não isenta da obrigação de pagamento das contribuições financeiras devidas até ao mês em que aquela se verifique.

4- O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos casos de demissão em uma ou mais divisões.

Artigo 14.º

(Processo disciplinar)

É aditado o número 3 ao artigo 14.º, com a seguinte redação:

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável às situações de perda automática da qualidade de associado por falta de pagamento de quotas, nos termos da alínea *d)* do número 1 do artigo 11.º

Artigo 21.º

(Competência e atribuições da direção)

A alínea *n)* do número 1 do artigo 21.º passa a ter a seguinte redação:

n) Criar, adquirir, deter, participar e alienar participações sociais em sociedades cujo objeto seja conexo com o da associação, mediante parecer prévio do conselho fiscal e desde que daí não resulte intervenção direta no mercado por parte da associação.

Artigo 30.º

(Divisões)

É aditada a alínea g) ao número 1 do artigo 30.º, com a seguinte redação:

g) Divisão dos motociclos.

Registado em 27 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 161 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****Associação Comercial de Portimão - Cancelamento**

Por sentença proferida em 16 de fevereiro de 2026, transitada em julgado em 25 de março de 2026, no âmbito do Processo n.º 1048/25.8T8PTM, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Faro - Juízo do Trabalho de Portimão - Juiz 2, movido pelo Ministério Público contra a Associação Comercial de Portimão, foi declarada a extinção judicial da associação por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do mesmo código.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Comercial de Portimão, efetuado em 2 de abril de 1976, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão - ANIPB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - Mota-Engil Engenharia e Construção, SA, representada por José Mário Duarte Reis Lacerda de Oliveira.

Vice-presidente - A Cimenteira do Louro, SA, representada por Dinis Paulo Silva.

Tesoureiro - Pavinorte - Jorge Silva Costa, SA, representada por Ricardo Jorge Sampaio Costa.

Vogal - Concremat - Prefabricação e Obras Gerais, SA, representada por Romeu Gomes Reguengo.

Vogal - Pavicer - Pavimentos Cerâmicos, L.^{da}, representada por César Martins Maurício.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 17 de abril de 2026 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

João Filipe Caetano Rosa.
António Filipe de Matos Ruivo.
Maria João de Almeida Moinante.

Suplentes:

Cláudia Patrícia Adriano Marques Videira.
Liliana Cristina Ribeiro Martins.

Registado 23 em abril de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 68 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - 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 Aveiro), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de abril de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 24 de setembro 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: Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis.

Morada: Largo da República, 3720-240 Oliveira de Azeméis.»