

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 35/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Pontinha e Famões e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 36/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Góis e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 16
- Aviso n.º 6/2026 - Deliberação da comissão paritária ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 50/2022 entre o Município de Condeixa-a-Nova e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 26

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

- Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP (IEFP, IP) - Eleição 28

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 30
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras 32
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso) 34

| | |
|--|----|
| – Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares) | 37 |
| – Portaria de extensão do acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal | 39 |
| – Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) | 41 |
| – Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros | 43 |
| – Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de Empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços | 45 |

CONVENÇÕES COLETIVAS:

| | |
|---|-----|
| – Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro - Revisão global | 47 |
| – Acordo coletivo entre a Setefrete - Sociedade de Tráfego e Cargas, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros | 114 |
| – Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras | 141 |
| – Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES | 148 |
| – Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial/texto consolidado | 159 |
| – Acordo de empresa entre a Boluda Towage Portugal, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras | 173 |

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

| | |
|---|-----|
| – Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional - STEMPFOR - Alteração | 178 |
|---|-----|

II – DIREÇÃO:

| | |
|--|-----|
| – FENEI - Federação Nacional do Ensino e Investigação - Eleição | 199 |
| – UGT - Guarda, União Geral de Trabalhadores da Guarda - Eleição | 200 |

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel - Eleição 201

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA - Alteração 202

II – ELEIÇÕES:

- EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA - Eleição 214
- Petrogal, SA - Eleição 215
- MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA - Eleição 217

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Serviços Municipalizados de Castelo Branco - Eleição 220
- Tintas Robbialac, SA - Eleição 221

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

| | |
|--|-----|
| CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES | 222 |
| 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES | 223 |
| 5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES | 241 |
| 7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES | 244 |

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.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 35/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Pontinha e Famões e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**Preâmbulo**

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a União de Freguesias de Pontinha e Famões presta às populações, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos seus objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções, beneficiando tanto os trabalhadores, como as entidades empregadoras, numa relação negocial construtiva, em prol da missão de serviço público.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, através de qualquer forma de vínculo, que exercem funções na União de Freguesias de Pontinha e Famões, doravante designado por Empregador Público.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Freguesia não filiados no sindicato outorgante, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 75 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACT n.º 106/2025, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2025, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

CAPÍTULO II

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8:00 horas às 20:00 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

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

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

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, sem prejuízo do direito a gozar um fim-de-semana completo (sábado e domingo) por mês.

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, de acordo com as necessidades do serviço permanentes, com informação prévia ao trabalhador e ao Sindicato.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, por motivos de interesse público, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a comunicação prévia à organização sindical.

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

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

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesa para os trabalhadores, e desde que devidamente

justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

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

Cláusula 6.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.

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

Cláusula 7.^a

Horário flexível

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

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8:00 horas e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas às 16:00 horas;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

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

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

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

6- As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 8.^a

Horário rígido

A modalidade de horário rígido consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

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

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

Cláusula 10.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 3.^a deste Acordo.

4- A jornada contínua pode ser atribuída, desde que não colida com as necessidades do serviço, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

6- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de cinco horas diárias.

Cláusula 11.^a

Meia jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Regime de teletrabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Acordo para prestação de teletrabalho

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

a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

b) A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;

viii) A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;

ix) Qualquer outro fator considerado relevante.

c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as

características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.

d) Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

Cláusula 15.^a

Regime de teletrabalho

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (dozes) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:

- a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
- b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
- c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;
- d) Outra devidamente fundamentada.

2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.

3- O Município deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.

4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 16.^a

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

1- O EP deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- O EP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo EP para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se “local de trabalho” o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e “tempo de trabalho” todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 17.^a

Pausa Digital

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

Cláusula 18.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas na área da higiene urbana.

Cláusula 19.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

- a) 25% - Regime permanente e total (7 dias/semana- 3/turnos);
- b) 22% - Regime permanente e parcial (7 dias/semana- 2/ turnos);
- c) 22% - Regime semanal prolongado e total (5 dias/semana + Sáb. ou Dom./3 turnos);
- d) 20% - Regime semanal prolongado e parcial (5 dias/ semana + Sáb. ou Dom./2 turnos);
- e) 20% - Regime semanal e total (5 dias semana/3 turnos);
- f) 15% - Regime semanal e parcial (5 dias semana/2 turnos).

Cláusula 20.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes;
- c) Os trabalhadores com a categoria de Assistente Operacional que pertencem aos setores da Higiene Urbana, Zonas Verdes e Espaços Públicos, por virtude do seu trabalho, praticarão o horário das 7:30 horas às 13:30 horas.

Cláusula 22.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno qualquer período de trabalho realizado entre as 20:00 horas de um dia e as 7:00 horas do dia seguinte.

2- As escalas de prestação de trabalho noturno são afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 23.^a

Limites ao trabalho suplementar

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

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não im-

plique uma remuneração por trabalho suplementar, superior a 60% da remuneração base.

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

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

Cláusula 24.^a

Interrupção ocasional

1- Nos termos dos artigos 102.º, n.º 2, e 101.º da LTFP, conjugado com o artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

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

2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento deste.

Cláusula 25.^a

Direito a férias

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

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

3- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 8 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

6- Ao trabalhador que opte por gozar as suas férias fora dos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro, é concedido um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses atrás indicados.

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

8- Quando, num ano civil, um trabalhador é escalado para prestação de serviço em mais de 30 sábados e/ou domingos, enquanto trabalho suplementar, tem direito a um acréscimo de férias de 3 dias úteis no ano seguinte, sem que tal constitua uma perda da retribuição devida por trabalho suplementar, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 26.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, ou, quando este ocorra em dia de descanso ou dispensa por outro motivo, no primeiro dia útil imediatamente a seguir.

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, com plataformas noturnas, poderão optar pelo gozo da dispensa no dia seguinte ao do seu aniversário.

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

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

5- Quando ocorra o nascimento de neto do trabalhador, o trabalhador tem direito a esse dia, sem perda de remuneração;

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

7- São atribuídos aos Tutores Legais/Encarregados de Educação, as dispensas legalmente previstas para progenitores.

Cláusula 27.^a

Feriado municipal

Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal e à terça-feira de Carnaval.

Cláusula 28.^a

Período Experimental

1- A duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;
- b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias.
- c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 29.^a

Princípios gerais

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

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

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

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 30.^a

Equipamento individual

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

Cláusula 31.^a

Vestiários e balneários

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 32.^a

Divulgação obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo divulgado pelos meios adequados.

Cláusula 33.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores, com uma periodicidade mínima anual, nunca posterior a 15 de novembro.

2- A associação sindical tem direito, no âmbito do Artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão/serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal dos espaços.

Cláusula 34.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

1- As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

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

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

4- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

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

Cláusula 35.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Documento assinado no dia 07 de abril de 2026, com cópias para os outorgantes, com entrada em vigor no dia imediatamente a seguir à publicação.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Pontinha e Famões:

Jorge Manuel da Conceição Nunes, presidente da junta de freguesia.

Pela associação sindical:

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

Cristina dos Anjos Assis Jerónimo da Conceição, mandatária.

Vítor Manuel Gomes Monteiro, mandatário.

Depositado em 9 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 40/2026, a fl. 105 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 36/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Góis e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**Preâmbulo**

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

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

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Góis, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

4- Aos restantes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas integrados em carreira ou em funções no empregador público, a que é aplicável, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados – n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia, continuidade e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no quinto dia útil após a publicação, com exceção dos pontos 2 e 4 da cláusula 15.ª, que entram em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-Feira; ou

b) Sexta-Feira e Sábado;

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

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

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de modo que cada trabalhador tenha um dia de descanso por cada sete dias de trabalho.

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada Contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem três dias úteis, sempre que a última avaliação do trabalhador for positiva.

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

4- Ao período de férias acresce ainda o dia de aniversário do trabalhador sem perda de remuneração nos seguintes termos:

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

Cláusula 17.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 18.^a

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Formação profissional

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

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional, a apresentar propostas para elabora-

ção do plano de formação, a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 20.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 21.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Cláusula 22.^a

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 23.^a

Crédito de horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Direito de consulta e propostas

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

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

SECÇÃO III

Disposições comuns

Cláusula 25.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais de um utilizador fica sujeita a autorização

expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 26.^a

Divulgação obrigatória

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

Cláusula 27.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 28.^a

Procedimento culposo

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

Cláusula 29.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Góis, 20 de maio de 2026.

Pelo empregador público:

António Rui de Sousa Godinho Sampaio, presidente da câmara municipal.

Pela associação sindical:

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos e *Carla Maria Godinho Madeira*, na qualidade de mandatários.

Depositado em 15 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 41/2026, a fl. 105 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 6/2026 - Deliberação da comissão paritária ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 50/2022 entre o Município de Condeixa-a-Nova e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Ata da comissão paritária do ACEP n.º 50/2022 Interpretação e Aclaração da Cláusula 29.ª do Acordo de Empregador Público

Aos 25 dias do mês de maio de 2026, pelas 10 horas, reuniu-se a Comissão Paritária, constituída nos termos do Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP), n.º 50/2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 241, de 16 de dezembro de 2022, nas instalações do Município de Condeixa-a-Nova, com a presença dos seguintes membros:

Representantes do Empregador: Maria Adelaide Montenegro Cardoso Salvador Coelho e Maria Teresa Ferreira Loio Pires Nujo.

Representantes dos Trabalhadores: José Ribeiro Jacinto Santos e Carla Maria Godinho Madeira.

Ordem de Trabalhos:

Análise e interpretação da cláusula n.º 29ª do Acordo Coletivo de Empregador Público, relativa à atribuição de dias adicionais de férias em função da avaliação de desempenho, com vista a aclarar o seu conteúdo, face à alteração legislativa operada ao regime do Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (vulgo, lei do SIADAP) decorrente da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro

Desenvolvimento dos Trabalhos:

Aberta a sessão, foi feita a exposição do objeto da reunião, tendo sido discutida a forma de interpretação a dar à indicada cláusula, relativa à majoração de dias de férias, tendo em conta as novas menções qualitativas obtidas no processo de avaliação de desempenho, operadas na alteração legislativa ao regime do SIADAP ocorrida em janeiro de 2025, através do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, a qual reforça a valorização do desempenho dos trabalhadores na Administração Pública.

Os representantes do empregador público defenderam a necessidade de garantir uma aplicação uniforme, justa e sustentável da referida cláusula, assegurando coerência com os princípios de gestão dos recursos humanos.

Por sua vez, os representantes dos trabalhadores sustentaram que a valorização do mérito deve traduzir-se num benefício claro e proporcional, incentivando o desempenho e reconhecendo o esforço dos trabalhadores.

Considerando que o Siadap sofreu alterações no sentido de beneficiar os trabalhadores com a introdução de novas menções que não constam do referido ACEP e considerando não os prejudicar, seguindo o princípio de majoração, entende a Comissão Paritária que ao Bom e Muito Bom sejam atribuídos 3 dias e aos trabalhadores que tenham regular lhes seja atribuído 2 dias.

A Comissão Paritária deliberou ainda, por unanimidade, que a presente Ata substitua a ata de 24 de abril.

Não houve outros assuntos a tratar.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelas 11 horas, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os presentes.

Representantes do empregador:

Maria Adelaide Montenegro Cardoso Salvador Coelho e Maria Teresa Ferreira Loio Pires Nujo.

Representantes dos trabalhadores:

José Ribeiro Jacinto Santos e Carla Maria Godinho Madeira.

Depositado em 15 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 42/2026, a fl. 105, do livro n.º 3, e mandado publicar ao abrigo do artigo 356.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP (IEFP, IP) - Eleição

Eleição em 23 de abril de 2026, para o mandato de quatro anos.

1- Comissão de Trabalhadores do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Maria Luísa Ferreira Marques da Silva
Maria Clara Monteiro Cabral
Alexandra Isabel do Carmo Alves Nunes
Carlos Manuel Preguiça Fragão
Gabriela Maria de Oliveira Paiva Ferreira
Ofélia de Fátima Pacheco Pé Leve
Anabela Coutinho Pardal
Maria Isabel Madeira Firmino Passão
Manuela Filipa dos Santos Frederico Gonçalves

2- Subcomissão de Trabalhadores da Delegação Regional do Norte do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Maria Ludovina Rodrigues Leal
Oswaldo Humberto da Rocha Oliveira
Luciano Fernando de Jesus Vaz
Marília Isabel Almeida Magalhães Ribeiro
Cristina Paula Pinto Leite Montenegro Salvador Leitão da Fonseca

3- Subcomissão de Trabalhadores da Delegação Regional do Centro do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Bruno Rafael Alves Ferreira
Pedro José Albuquerque Rodrigues
Sílvia Cristina Lourenço Alves
Sérgio Miguel da Silva Santos
Leandro Jorge Caixeiro Martins

4- Subcomissão de Trabalhadores da Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

José Manuel Silva Ribeiro
Maria de Fátima Antunes Lopes
Susana Isabel Antónia Jorge
Cândida Maria Barbosa Bravo Germano
Luís Miguel Cobra Cardoso

5- Subcomissão de Trabalhadores da Delegação Regional do Alentejo do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Nelson Almeida Peres
Acácio Sebastião Malta
Anabela Oliveira Vilhena Guerreiro
Maria do Rosário Delfino Emídio dos Reis Guerreiro
Sandrina Vaz Gramito Piteira

6- Subcomissão de Trabalhadores da Delegação Regional do Algarve do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Manuela da Conceição Estevão Barranqueiro Correia
Tiago Miguel Baía Marques Rosa
Paula Sérgia Bexiga Correia.

Registado em 16 de junho de 2026, nos termos da alínea *b)* do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 5/2026, a fl. 21 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026, abrange no território continental (com exceção dos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém) as relações de trabalho entre trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante, ao serviço dos empregadores, representados pela confederação de empregadores outorgante, que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, com exceção das atividades de: *i*) horticultura, fruticultura e floricultura (CAE REV. 4 01130, 01192, 01252, 01290, 01610) nos concelhos de Odemira e Aljezur; *ii*) abate de aves; *iii*) suinicultura; *iv*) cooperativas agrícolas; *v*) associações de beneficiários e regantes; *vi*) caça; e *vii*) das atividades abrangidas pelo contrato coletivo celebrado entre a FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setores de atividade aos empregadores e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas 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*) 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, 6857 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 26,6 % são mulheres e 73,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5703 TCO (83,2 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1154 TCO (16,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 74,2 % são homens e 25,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,8 % 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 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 10, de 14 de abril de 2026, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, requerendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a liberdade de filiação dos referidos trabalhadores e a existência de convenção coletiva própria celebrada com a mesma confederação de empregadores.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente, FESAHT, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por si representados, 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 Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026, são estendidas no território do Continente, com exceção dos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, com exceção das atividades previstas no número seguinte, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela confederação de empregadores outorgante 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:

a) Às atividades de abate de aves, suinicultura e caça;

b) Às atividades horticultura, fruticultura e floricultura (compreendidas pela CAE REV.4 01130, 01192, 01252, 01290 e 01610) nos concelhos de Odemira e Aljezur;

c) Às cooperativas agrícolas e associações de beneficiários e regantes.

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

4- 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 partir de 1 de março de 2026.

3 de junho 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 coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras

O acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre o Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2025, abrange, no território nacional, o comércio por grosso de leite, a bovinicultura, o comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo coletivo aos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, 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. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 44 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 100 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 7 TCO (15,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 37 TCO (84,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 100 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,2 % 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.

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 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 ao serviço das referidas empresas.

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 refe-

rida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a data de produção de efeitos pedida pelas empresas abrangidas pela extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 12, de 5 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 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 do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre o Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lactínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2025, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias 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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

3 de junho 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 Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes empregadoras requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, 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. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 8245 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 32 % são mulheres e 68 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1951 TCO (23,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 6294 TCO (76,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 66,3 % são homens e 33,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,2 % 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 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 que a convenção coletiva regula outras condições de trabalho procede-se à ressalva, do âmbito de aplicação da extensão, de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, nem a empregadores filiados na Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP, por oposição das referidas associações, mantem-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 10, de 14 de abril de 2026, ao qual a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED deduziu oposição, pretendendo a exclusão dos seus associados, alegando, em síntese, que é outorgante de convenção coletiva celebrada com o mesmo sindicato, aplicável à atividade de comércio por grosso alimentar e/ou não alimentar, e que lhe compete a defesa da autonomia negocial coletiva dos empregadores nela filiados.

Em matéria de emissão de portaria de extensão importa clarificar que o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho determina que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente, APED, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos, procede-se à exclusão dos referidos empregadores do âmbito de aplicação da extensão.

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 Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

a) 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 filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB;

b) Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços;

c) Empregadores filiados na Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP;

d) Empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

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

3 de junho 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 Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes, 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 e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, 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. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1332 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 66,7 % são mulheres e 33,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 99 TCO (7,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1233 TCO (92,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 30,9 % são homens e 69,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % 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 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 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 anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPACES - Federação Portuguesa dos

Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, nem a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED, por oposição das referidas associações, mantem-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 10, de 14 de abril 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 Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio a retalho de produtos alimentares 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 aos empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED;

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos 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- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2026.

2 de junho 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 a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

O acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2025, abrange as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante que, na área geográfica de Lisboa e concelhos limítrofes, se dediquem às atividades previstas na convenção.

A entidade empregadora requereu a extensão do acordo de empresa a todos os 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 de 2017, 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, 774 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 33,1 % são mulheres e 66,9 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 367 TCO (47,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 407 TCO (52,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 68,1 % são homens e 31,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,7 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 9,2 % 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 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 dos trabalhadores ao serviço da empresa.

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 Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão, que é posterior à data do depósito da convenção, e a data requerida, atendendo aos fundamentos expostos pela entidade empregadora abrangida pela extensão.

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 o CESP deduziu oposição à emissão da portaria de extensão da convenção que outorgou. Para tanto alega, em síntese, que: *i)* o alargamento de convenção coletiva apenas é autorizado para setor de atividade e âmbito profissional e não para uma empresa; *ii)* os fundamentos sociais e económicos apresentadas para o alargamento do acordo de empresa não são válidos porque a empresa aplicou a convenção a todos os seus trabalhadores; *iii)* a emissão da portaria de extensão não tem suporte legal, por constituir uma intervenção administrativa na autonomia negocial das associações sindicais e na liberdade sindical dos trabalhadores, garantida pelas Convenções da OIT, n.ºs 87 e 98, ratificadas por Portugal.

Analisados os argumentos expendidos pela oponente, clarifica-se que o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho permite que a convenção coletiva possa 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. No caso, o alargamento da convenção vai para o mesmo âmbito de setor atividade e profissional nesta previsto e não para setor de atividade ou âmbito profissional distinto. Por outro lado, a presente extensão cumpre o desiderato previsto no número 1 do artigo 485.º do mesmo código, que estatui que «o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores». Acresce ainda que o alargamento da convenção por força de portaria de extensão justifica-se como garante da aplicação de idênticas condições mínimas de trabalho para todos os trabalhadores da empresa, com relação de trabalho estabelecida ou a estabelecer, sendo por isso determinante para assegurar a inexistência de desigualdades, sem prejuízo da liberdade de filiação dos trabalhadores e da autonomia negocial coletiva das associações sindicais. Com efeito, atendendo ao âmbito pessoal da extensão a sua emissão não impede que os trabalhadores destinatários da extensão se filiem em associação sindical ou façam uso do direito de oposição à emissão da aludida portaria de extensão com fundamento na sua liberdade sindical. Do mesmo modo, atendendo ao princípio da subsidiariedade da portaria de extensão, este instrumento não veda a autonomia negocial coletiva das associações sindicais, nem afasta a aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva negociais por estas celebrados. Não obstante, acresce referir que embora a aplicação do acordo de empresa se possa efetuar por escolha do trabalhador não filiado em associação sindical, o empregador também justifica a necessidade de uniformização das condições de trabalho na empresa por força da decorrência dos limites legais previstos no artigo 497.º do Código do Trabalho. E, neste propósito, verifica-se que os trabalhadores destinatários da portaria não deduziram oposição à extensão do acordo de empresa às suas relações de trabalho.

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 do acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2025, são estendidas, no âmbito do setor de atividade e na área geográfica prevista na convenção, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das 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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

2 de junho 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 Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas)

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade da restauração e bebidas (incluindo em espaços de jogo), parques de campismo e campos de golfe (que não sejam complemento de unidades hoteleiras) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não filiados nas 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. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 51 768 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52,3 % são mulheres e 47,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 7630 TCO (14,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 44 138 TCO (85,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 54,5 % são mulheres e 45,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,2 % 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 re-

ferida 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 foi deduzida oposição por parte da APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, da Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a liberdade de filiação dos seus associados e que são outorgantes de convenções coletivas próprias no setor.

Em matéria de emissão de portaria de extensão determina o artigo 515.º do Código do Trabalho que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações de empregadores oponentes, APHORT e AIHSA, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos e à associação sindical oponente, FESAHT, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos associados filiados nas referidas associações.

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, publicada 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 Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade da restauração e bebidas (incluindo em espaços de jogo), parques de campismo e campos de golfe (que não sejam complemento de unidades hoteleiras) 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 aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

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.

4- 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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2026.

2 de junho 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 Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às atividades de higiene e limpeza em edifícios e em equipamentos industriais ou noutro tipo de instalações, de *pest control* e higiene, de desinfestação, desratização e similares, de plantação e manutenção de jardins, de prestação de serviços administrativos e de apoio às empresas no âmbito do objeto social da associação (nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à atividade do setor da limpeza industrial, e trabalhadores ao seu serviço não filiados nas 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, 11 551 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 77,4 % são mulheres e 22,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 590 TCO (5,1 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 10 961 TCO (94,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 21 % são homens e 79 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % 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 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 do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 14 de abril 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- 1 - As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de higiene e limpeza em edifícios e em equipamentos industriais ou noutro tipo de instalações, de higiene e controlo de pragas, de plantação e manutenção de jardins, de prestação de serviços administrativos de apoio às empresas nas áreas de receção, atendimento telefónico e secretariado, 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 nas associações sindicais outorgantes.

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 partir de 1 de março de 2026.

2 de junho 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 Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de Empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de Empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às atividades de higiene e limpeza em edifícios e em equipamentos industriais ou noutro tipo de instalações, de *pest control* e higiene, de desinfestação, desratização e similares, de plantação e manutenção de jardins, de prestação de serviços administrativos e de apoio às empresas no âmbito do objeto social da associação (nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à atividade do setor da limpeza industrial, e trabalhadores ao seu serviço 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 *ae*) 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, 11 551 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 77,4 % são mulheres e 22,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 590 TCO (5, 1% do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 10 961 TCO (94,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 21 % são homens e 79 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % 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 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 do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 14 de abril 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 Portuguesa de Facility Services - APFS e o STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de Empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de higiene e limpeza em edifícios e em equipamentos industriais ou noutro tipo de instalações, de higiene e controlo de pragas, de plantação e manutenção de jardins, de prestação de serviços administrativos de apoio às empresas nas áreas de receção, atendimento telefónico e secretariado, 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- 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 partir de 1 de março de 2026.

2 de junho 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 dos Comerciantes do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro - Revisão global**Cláusula prévia**

O presente contrato coletivo de trabalho constitui para o SITCES a primeira convenção celebrada com a Associação dos Comerciantes do Porto e outras, outorgantes no âmbito do presente setor de actividade. Relativamente ao SITESE, o presente CCT revoga e substitui integralmente a anterior convenção colectiva de trabalho celebrada com a Associação dos Comerciantes do Porto e outras, publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019.

CAPÍTULO I

Área e âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se:

a) Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que desenvolvem a atividade de comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito do Porto, inscritas nas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos nos sindicatos outorgantes;

b) Às entidades empregadoras que se dediquem às atividades de exportador, importador armazenista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritas nas associações empregadoras outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, desde que para o respetivo sector de atividade comercial não existam associações ou convenções específicas;

c) Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que exerçam a atividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu representados pelas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

d) Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que se dediquem à exploração da venda automática e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio, *telemarketing* e *internet* e os trabalhadores ao seu serviço;

e) Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre entidades empregadoras e respetivos trabalhadores ao seu serviço, que se dediquem à reprodução de documentos, por meios mecânicos, eletrónicos, digitais e laser (fotocópias e outros), reparação, molduras e consertos de calçado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se abrangidas, designadamente e sem carácter taxativo, as atividades económicas correspondentes ao seguinte código da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas - Revisão 4 (CAE Rev. 4):

a) Comércio a retalho, CAE 47 - Comércio a retalho (exceto veículos automóveis e motociclos), CAE 47761 - Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes;

b) Serviços e atividades conexas, CAE 52 - Armazenagem e atividades auxiliares dos transportes, CAE 73 - Publicidade, estudos de mercado e *marketing* (inclui *telemarketing*), CAE 82 - Atividades administrativas e de apoio às empresas;

- c) Comércio à distância CAE 47910 - Comércio a retalho por correspondência ou via *internet*;
- d) Salões de cabeleireiro e estética CAE 96210 e CAE 96220 - Institutos de beleza;
- e) Agências funerárias CAE 96300 - Atividades funerárias e conexas;
- f) Restauração e similares CAE 56;
- g) Relojoaria e ourivesaria CAE 47770 - Comércio a retalho de relógios e artigos de ourivesaria e joalharia, e CAE 95250 - Reparação de relógios e artigos de joalharia.

3- A indicação dos códigos CAE tem natureza meramente exemplificativa, não restringindo o âmbito de aplicação do presente contrato às atividades nele expressamente referidas, desde que enquadráveis nos setores identificados no número 1.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer, em conjunto, à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por Portaria, a todas as empresas e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que, exerçam actividade no âmbito do presente contrato.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1- O prazo de vigência será, nos termos da lei, de 24 meses, renovável por iguais e sucessivos períodos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer uma das partes com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada da proposta de alteração e devida fundamentação.

3- A presente convenção manter-se-á em vigor até que cessem os seus efeitos, decorridos os prazos previstos na lei.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos dirigentes sindicais, delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 5.^a

Reuniões fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 6.^a

Reuniões durante o horário normal

1- Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 7.^a

Comunicação das reuniões

1- Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 8.^a

Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato.

2- Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 9.^a

Local para o exercício das funções dos delegados sindicais

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 10.^a

Afixação e distribuição de documentos

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 11.^a

Créditos dos membros da direção e dos delegados sindicais

1- Cada membro da direção nacional ou regional respetiva dos sindicatos outorgantes, dispõe para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 dias por mês.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 15 horas por mês.

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Os dirigentes e os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito, a entidade empregadora com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

Cláusula 12.^a

Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

b) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

c) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

- d) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- e) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- f) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondando para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 13.^a

Identificação dos delegados sindicais

1- O sindicato comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada e com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 14.^a

Transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato respetivo.

Cláusula 15.^a

Despedimento de delegados sindicais

1- O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

2- Não havendo justa causa de despedimento, o delegado sindical será reintegrado na empresa, caso não opte pela indemnização pela antiguidade, correspondendo a 60 dias de retribuição base por cada ano ou fração de antiguidade.

CAPÍTULO III

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 16.^a

Condições mínimas de admissão

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho é fixada em 16 anos.

2- O menor com idade inferior a 16 anos, que tenha concluída a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos que consistam em tarefas simples e definidas, que não exijam esforços físicos ou mentais suscetíveis de pôr em risco a integridade física, a saúde e o desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.

3- As habilitações referidas nos números anteriores, não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias profissionais nela previstas.

Cláusula 17.^a

Quadros de pessoal

1- As entidades patronais obrigam-se a enviar até 30 de novembro de cada ano os quadros de pessoal, devidamente preenchidos ao ministério competente.

a) Original e cópia à delegação do ministério responsável pela área laboral;

b) Cópias às entidades representativas dos empregadores e às entidades representativas dos trabalhadores, com assento no Conselho Económico e Social.

2- Na data do envio, o empregador afixa, por forma visível, cópia do mapa apresentado, incluindo os casos de retificação ou substituição, ou disponibiliza a consulta, no caso de apresentação por meio informático, nos locais de trabalho, durante um período de 45 dias, a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, diretamente ou através do respetivo sindicato, das irregularidades detetadas.

3- Desses quadros constarão obrigatoriamente:

- a) Nome, morada e número de contribuinte da empresa;
- b) Nome do trabalhador;
- c) Profissão, categoria e classe;
- d) Número de beneficiário da Segurança Social;
- e) Habilitações;
- f) Número de sócio de sindicato;
- g) Atividade principal do estabelecimento;
- h) Remunerações.

2- Constituem infrações pelas entidades patronais os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) Afixação no local de trabalho de quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas nas alíneas a) e b) do número 1 desta cláusula;
- c) Afixação do quadro de pessoal por período inferior a 45 dias;
- d) Omissão, no preenchimento do quadro, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) Omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta do envio, dos mapas às entidades referidas nas alíneas a) e b) do número 1 desta cláusula.

Cláusula 18.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho deverão ser classificados numa das categorias profissionais constantes do presente CCT, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 19.^a

Promoções obrigatórias

A) Caixeiros, armazéns, escritórios e correlativos:

1- Após um ano de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro ajudante de 2.^o ano e a operador supermercado de 3.^a, respetivamente;

2- Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante de 2.^o ano e o operador de supermercado de 3.^a ascenderão a caixeiro de 3.^a e operador supermercado de 2.^a, respetivamente;

3- O caixa loja/balcão de 3.^a, o caixeiro de 3.^a e o operador de supermercado de 2.^a, após três anos de permanência na categoria ascenderão automaticamente a caixa loja/balcão de 2.^a, a caixeiro de 2.^a e operador de supermercado de 1.^a, respetivamente;

4- O caixa loja/balcão de 2.^a, a caixeiro de 2.^a e operador de supermercado de 1.^a, após três anos de permanência na respetiva categoria ascenderão automaticamente a caixa balcão de 1.^a, caixeiro de 1.^a e operador especializado, respetivamente;

5- O caixa balcão de 1.^a, caixeiro de 1.^a e operador especializado, após três anos de permanência na respetiva categoria ascenderão automaticamente a caixa loja/balcão principal, caixeiro principal e operador principal respetivamente;

6- Após três anos de permanência na categoria de repositor de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de repositor de 2.^a;

7- Após três anos de permanência na categoria de repositor de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de repositor de 1.^a;

8- Após dois anos de permanência na categoria de ajudante de fiel de armazém de 1.^o ano, o trabalhador ascenderá à categoria de ajudante de fiel de armazém de 2.^o ano;

9- Após dois anos de permanência na categoria de ajudante de fiel de armazém de 2.^o ano, o trabalhador ascenderá à categoria de fiel de armazém de 2.^a;

10- Após três anos de permanência na categoria de fiel de armazém de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de fiel de armazém de 1.^a ou conferente;

11- Após três anos de permanência na categoria de fiel de armazém de 1.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de fiel de armazém principal;

12- Os estagiários para assistente administrativo, logo que completem dois anos aquela categoria, ascenderão a assistente administrativo de 3.^a;

13- Após três anos de permanência na categoria de assistente administrativo de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de assistente administrativo de 2.^a;

14- Após três anos de permanência na categoria de assistente administrativo de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de assistente administrativo de 1.^a;

15- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.^a;

16- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.^a;

17- Após três anos de permanência na categoria de cabeleireiros/barbeiros de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de cabeleireiros/barbeiros de 2.^a;

18- Após três anos de permanência na categoria de cabeleireiros/barbeiros de 2.^a, o trabalhador ascenderá a categoria de cabeleireiros /barbeiros de 1.^a;

19- Após três anos de permanência na categoria de manicura/pedicura de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de manicura/pedicura de 2.^a;

20- Após três anos de permanência na categoria de manicura/pedicura de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de manicura/pedicura de 1.^a;

21- O massagista de estética de 3.^a e o esteticista-cosmetologista de 3.^a, após três anos de permanência na respetiva categoria ascenderão automaticamente a massagista de estética de 2.^a e esteticista-cosmetologista de 2.^a, respetivamente;

22- O massagista de estética de 2.^a e o esteticista-cosmetologista de 2.^a, após três anos de permanência na respetiva categoria ascenderão automaticamente a massagista de estética de 1.^a e esteticista-cosmetologista de 1.^a, respetivamente;

23- Após três anos de permanência na categoria de operador de lavandaria de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de operador de lavandaria de 2.^a;

24- Após três anos de permanência na categoria de operador de lavandaria de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de operador de lavandaria de 1.^a;

25- Após três anos de permanência na categoria de florista de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de florista de 2.^a;

26- Após três anos de permanência na categoria de florista de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de florista de 1.^a;

27- Após três anos de permanência na categoria de colecionador de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de colecionador de 2.^a;

28- Após três anos de permanência na categoria de colecionador de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de colecionador de 1.^a;

29- Após três anos de permanência na categoria de demonstrador de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de demonstrador de 1.^a;

30- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

B) Restantes sectores profissionais:

1- O período máximo de tirocínio para os trabalhadores de desenho é de dois anos findos os quais, são os trabalhadores promovidos às respetivas categorias superiores;

2- A costureira, a bordadora e o(a) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureiro(a) especializado(a), bordadora especializada e oficial especializado(a) logo que completem três anos de permanência na categoria;

3- A carreira do trabalhador com a profissão de afinador de máquinas, canalizador, mecânico de automóveis, montador-ajustador de máquinas, serralheiro mecânico, mecânico de frio ou ar condicionado, serralheiro civil desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a e constitui requisito da promoção à categoria superior a prestação de três anos de serviço na categoria imediatamente inferior, respetivamente;

4- A carreira do trabalhador com a profissão pintor, carpinteiro de limpos, mecânico de madeira pedreiro, trolha ou pedreiro de acabamentos, assentador de isolamentos térmicos ou acústicos, assentador de revesti-

mentos e pintor decorador desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a e constitui requisito da promoção à categoria superior a prestação de três anos de serviço na categoria imediatamente inferior, respetivamente;

5- Os trabalhadores admitidos com a categoria de ajudante de panificador terão apenas um período de aprendizagem de um ano; findo o período de aprendizagem o trabalhador será obrigatoriamente promovido a panificador de 3.^a, respetivamente;

6- A carreira do trabalhador com a profissão de panificador e pasteleiro desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a e constitui requisito da promoção à categoria superior a prestação de três anos de serviço na categoria imediatamente inferior, respetivamente;

7- O trabalhador em carnes com a categoria profissional de segundo-oficial será promovido a primeiro-oficial logo que complete quatro anos na categoria;

8- O ajudante será promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade;

9- As restantes categorias profissionais não mencionadas desenvolvem-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a, e constitui requisito da promoção à categoria superior a prestação de três anos de serviço na categoria imediatamente inferior, respetivamente.

C) Trabalhadores de hotelaria:

a) Sem prejuízo do disposto na alínea c), haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de snack, cozinheiro, despenseiro e controlador de caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.^o grau da categoria respetiva;

b) O estágio tem uma duração de 12 meses, salvo para os trabalhadores com o curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso;

c) Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.^o grau da categoria respetiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses;

d) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando diretamente no 1.^o grau da categoria respetiva;

e) As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores;

f) Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade;

g) Após três anos de permanência na categoria de cozinheiro de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de cozinheiro de 2.^a;

h) Após três anos de permanência na categoria de cozinheiro de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de cozinheiro de 1.^a;

i) Após três anos de permanência na categoria de empregado de balcão de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de balcão de 2.^a;

j) Após três anos de permanência na categoria de empregado de balcão de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de balcão de 1.^a;

k) Após três anos de permanência na categoria de empregado de mesa de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de mesa de 2.^a;

l) Após três anos de permanência na categoria de empregado de mesa de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de mesa de 1.^a;

m) Após três anos de permanência na categoria de barista de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de barista de 1.^a

D) Técnicos de computadores:

a) Os técnicos estagiários de computadores, após a frequência, com aproveitamento, de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período cuja duração máxima fica estabelecida em 12 meses, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

b) Os técnicos auxiliares de computadores, após um período máximo de doze meses de permanência na categoria serão promovidos a técnicos de 1.^a linha;

c) Poderão ser promovidos à categoria de técnicos de suporte de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar;

d) Poderão ser promovidos a técnicos de sistema de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

E) Técnicos de eletromedicina-eletromecânica/pneumática/material cirúrgico/raios X (parte eletromecânica):

a) Os técnicos estagiários, após frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários a intervenções práticas, durante um período de 12 meses e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

b) Os técnicos auxiliares, após um período de 12 meses na categoria serão promovidos à categoria de técnico do grau III;

c) Poderão ser promovidos à categoria de técnicos grau II os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na categoria (sua definição) e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem de provimento desse lugar;

d) Poderão ser promovidos a técnicos do grau I, os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

F) Técnicos de eletromedicina/eletrónica médica:

a) Os técnicos estagiários de eletromedicina, eletrónica médica, após frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período cuja duração máxima fica estabelecida em 12 meses, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

b) Os técnicos auxiliares (eletrónica médica), após um período máximo de 12 meses de permanência na categoria, serão promovidos a técnicos de eletrónica médica - Grau III;

c) Poderão ser promovidos à categoria de técnicos de eletrónica médica - grau II - os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar;

d) Poderão ser promovidos a técnicos de eletrónica-médica - grau I - os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

G) Relojoeiros:

1- Os acessos dos técnicos de reparação são assim efetuados:

a) Os oficiais de 3.^a, 2.^a e 1.^a classes poderão requerer a qualquer tempo um exame de avaliação de conhecimentos, a fim de ascenderem à classe imediatamente superior, nos termos da alínea d);

b) Os trabalhadores que ascenderem à categoria imediatamente superior nos termos da alínea a) terão de obrigatoriamente, permanecer nesta categoria durante 12 meses;

c) A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame;

d) O presente regime especial de promoção dos oficiais de 3.^a, 2.^a e 1.^a classes será aplicável com exclusão de qualquer outro, nomeadamente o previsto.

2- Os trabalhadores que terminem com aproveitamento cursos de formação profissional, conexos à categoria profissional e de acordo com a tabela de correspondência entre cursos e categorias prevista no anexo VIII a este CCT, promovidos por entidades reconhecidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional e cuja duração não seja inferior a duzentas horas, terão direito, uma só vez, a:

a) Se a categoria profissional tiver acesso obrigatório, ser promovidos de imediato ao nível imediatamente superior;

b) Se a sua categoria profissional não tiver acesso obrigatório, ser de imediato remunerados pelo nível salarial superior.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Observar as normas em vigor no que respeita a segurança, saúde e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato ou de outros diplomas legais;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- e) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

h) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

i) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

j) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

k) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

l) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

m) 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;

n) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

o) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

p) Emitir ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o certificado conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;

e) Alterar a categoria profissional do trabalhador para uma categoria inferior, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho e na lei; ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO V

Período experimental

Cláusula 23.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em sentido contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, nos contratos por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 50 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, para os que desempenhem funções de confiança, bem como para os que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- O período experimental nos contratos de trabalho a termo tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos com duração superior a um ano;

b) 15 dias para contratos com duração não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4- O período experimental confere o direito a proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

CAPÍTULO VI

Contratos a termo - Termo resolutivo

Cláusula 24.^a

Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas *a)* a *c)* ou *e)* a *h)* do número anterior.

4- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a)* Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;
- b)* Contratação de trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração.

Cláusula 25.^a

Justificação do termo

1- A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

2- Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos no artigo anterior.

Cláusula 26.^a

Formalidades

1- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a)* Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b)* Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c)* Local e período normal de trabalho;
- d)* Data de início do trabalho;
- e)* Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f)* Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- Na falta da referência exigida pela alínea *d)* do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- Para efeitos da alínea *e)* do número 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam sejam insuficientes as referências exigidas na alínea *e)* do número 1.

Cláusula 27.^a

Contratos sucessivos

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a)* Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b)* Acréscimos excecionais da atividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c)* Atividades sazonais.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 28.^a

Informações

1- O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respetiva estrutura representativa a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

2- O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 29.^a

Preferência na admissão

1- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2- A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3- Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no número 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Cláusula 30.^a

Igualdade de tratamento

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferenciado.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de quarenta horas, de segunda-feira a sábado.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

3- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio-dia ou dia de descanso semanal complementar, o que pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório.

4- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso complementar, que devem ser escalados de modo a que o trabalhador tenha dois dias de descanso consecutivos, sendo que os dias de descanso devem coincidir, pelo menos uma vez por mês, com 1 fim de semana completo (sábado e domingo), não se contando para o efeito os sábados e domingos que ocorram no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

5- Os regimes previstos nas cláusulas anteriores não prejudicam outros mais favoráveis já em vigor.

Cláusula 32.^a

Trabalho ao sábado de tarde

1- Aos trabalhadores admitidos até 15 de agosto de 1998, o horário de trabalho será de 40 horas semanais de segunda a sábado às 13h00.

2- Os trabalhadores admitidos até à data mencionada no número anterior, por acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, poderão acordar para trabalhar aos sábados de tarde.

3- Aos trabalhadores que trabalhem aos sábados de tarde são garantidos os seguintes direitos, sem prejuízo de outros mais favoráveis:

a) Gozarão de dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado;

b) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios-dias, sendo um deles fixo.

Cláusula 33.^a

Horários especiais do comércio

1- Os trabalhadores do comércio e as empresas interessadas deverão, nos meses de dezembro e da Páscoa, praticar horários especiais.

2- No mês de dezembro:

a) Os trabalhadores do comércio deverão prestar trabalho:

- Nas tardes dos sábados do mês de dezembro (em períodos de 4 horas a fixar entre as 14h00 e as 20h00);
- Nas noites dos cinco dias úteis que antecedem a véspera de Natal (das 21h00 às 24h00).

b) O trabalho prestado em dois dos sábados, previstos no número 2 alínea a) 1), será compensado com o encerramento dos estabelecimentos e conseqüente descanso durante todo o dia de 26 de dezembro do ano em curso e 2 de janeiro do ano seguinte. Se algum destes dias coincidir com dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir;

c) As tardes dos restantes sábados será paga com a retribuição correspondente a um dia de trabalho ou compensada com o direito a um dia (por inteiro) de descanso a gozar no mês de janeiro do ano seguinte;

d) O trabalho prestado em cada uma das cinco noites previstas no número 2 da alínea a) será remunerado com o valor correspondente a um dia normal de trabalho ou compensado com o direito a um dia (por inteiro) de descanso, a gozarmos mês de janeiro do ano seguinte;

e) As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, nem aos trabalhadores cujo período normal de trabalho se estenda para além das 21h00.

3- No mês da Páscoa:

a) Aos trabalhadores do comércio é exigível trabalhar na Sexta-Feira Santa e no sábado que antecede o Domingo de Páscoa (em períodos de 4 horas a fixar entre as 14h00 às 20h00);

b) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o encerramento e conseqüente descanso para os trabalhadores, durante todo o dia, na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa;

c) O trabalho prestado no sábado será compensado com um dia completo de descanso num dos dias úteis de semana imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa;

d) O dia de descanso referido na alínea anterior será estabelecido por acordo a celebrar entre o trabalhador e a entidade empregadora, até 15 dias antes do sábado de Páscoa;

e) As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde.

Cláusula 34.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

Existirá uma tolerância de 15 minutos para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, em que tal tolerância tem carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer 4 horas, ou no termo de cada ano civil podendo o empregador, com o acordo do trabalhador compensá-lo com folgas, em dia a acordar entre ambos.

Cláusula 35.^a

Alteração do horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos na legislação aplicável.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de empresas com 10 ou menos trabalhadores.

4- Excetua-se do disposto no número 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada

em livro próprio coma menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 36.^a

Redução ou dispensa de intervalos de descanso

1- O trabalhador pode prestar até cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por determinação do empregador, o intervalo de descanso diário pode ser reduzido até 30 minutos ou ter uma duração superior a duas horas, bem como ser determinada uma outra frequência e duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário, desde que:

- a) Tal seja requerido por escrito e autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho;
- b) Haja concordância dos trabalhadores abrangidos;
- c) Tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho da atividade prestada.

Cláusula 37.^a

Descanso diário

1- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

3- A regra constante do número 1 não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fracionados ao longo do dia com fundamento nas características da atividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.

Cláusula 38.^a

Condições de isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, 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.

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

Cláusula 39.^a

Efeitos da isenção do horário de trabalho

1- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2- Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar nem o referido supra sobre o descanso diário.

Cláusula 40.^a

Retribuição dos trabalhadores isentos do horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição especial, a fixar por acordo entre o trabalhador e o empregador.

2- O trabalhador isento de horário nos termos da alínea *a*) do número 1 da cláusula anterior tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.

3- O trabalhador isento do horário de trabalho nos termos da alínea *b*) do número 1 da cláusula anterior, tem direito a retribuição especial que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 2 horas de trabalho suplementar por semana.

CAPÍTULO VIII

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 41.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita devendo ser assinado por ambas as partes e contera indicação das funções ajustadas, da retribuição e do horário de trabalho diário e semanal.

3- O trabalhador a tempo parcial beneficia das prestações devidas aos trabalhadores a tempo completo que sejam inerentes à duração do período normal de trabalho destes, na proporção estrita do respetivo período normal de trabalho.

4- As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo ou em outro estabelecimento da empresa, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

5- Se não existir trabalhador em situação comparável, nos termos do número anterior, considerar-se-á a situação de trabalhador que, no mesmo sector e em empresa de idêntica dimensão, preste idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria profissional, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

6- Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

7- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

8- O trabalhador a tempo parcial não é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo motivo de força maior.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 42.^a

Retribuição

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2- Considera-se retribuição, nos termos da presente convenção, as remunerações a que o trabalhador tem direito.

3- Para todos os efeitos previstos nesta convenção, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* corresponde à soma da retribuição pecuniária base e *n* o período normal de trabalho semanal.

3-

a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, que aufram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV do referido anexo;

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspetor de vendas que auferirem retribuição mista, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV do anexo III, sendo-lhe sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível III do referido anexo;

c) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de chefe de vendas que auferirem retribuição mista, isto é constituída por parte certa e parte variável a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível II do referido anexo.

4- Os vendedores que em serviço do empregador, utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,30 euros do preço de um litro de gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

5- As condições atualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

6- Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 26,42 euros.

7- Este subsídio deixa de ser devido sempre que o empregador assuma diretamente, o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas do empregador.

8- Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 6,00 euros, em numerário ou senha, por cada dia completo de trabalho.

9- Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado de tarde será pago um subsídio de alimentação de 6,99 euros por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

10- O subsídio de refeição referido no número anterior será obrigatoriamente revisto anualmente, aplicando a percentagem média do aumento salarial.

Cláusula 43.^a

(Remuneração do trabalho nos domingos e feriados)

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho no domingo e feriados, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as fórmulas seguintes:

a) Trabalho no domingo:

Remuneração horária = (Retribuição base x 12) : (Número de horas de trabalho semanal x 52);

Remuneração diária = Remuneração horária x Número de horas diárias.

b) Trabalho no feriado:

Remuneração horária = [(Retribuição base x 12) : (Número de horas de trabalho semanal x 52)] x 2;

Remuneração diária = Remuneração horária x Número de horas diárias.

Cláusula 44.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 45.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição dessa categoria superior durante o tempo que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de motivos diferentes dos relativos a impedimento prolongado, por facto não imputável ao trabalhador e durar mais de 12 meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 46.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 50 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

4- Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada quilómetro percorrido 0,30 euros do preço de gasolina sem chumbo 98 que vigorar.

5- O período efetivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada do mesmo.

Cláusula 47.^a

Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar.

Cláusula 48.^a

Grandes deslocações no Continente

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de 2,70 euros quando a ida e o regresso não se verificarem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efetivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas, após o termo da deslocação.

Cláusula 49.^a

Grandes deslocações fora do Continente

1- Em todas as deslocações fora do Continente os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à que aufeririam no local de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como extraordinárias as horas que excedem o período normal de trabalho.

2- A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do número 1 pode, se o trabalhador assim o preferir e a deslocação for superior a 3 dias, ser substituída por uma verba fixa diária de 11,25 euros, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 do mês de dezembro de cada ano.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

CAPÍTULO X

Trabalho suplementarCláusula 51.^a**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.
- 3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, 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 empregador e o trabalhador;
 - c) A tolerância de quinze minutos prevista na lei;
 - d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.
- 4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.
- 5- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
- 6- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
- 7- O trabalho suplementar previsto no número 4 desta cláusula fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de 175 horas, seja qual for a dimensão da empresa.
- 8- O limite anual de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior, não podendo exceder 115 horas por ano.

Cláusula 52.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

- 1- A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração suplementar, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 50 % da retribuição na primeira hora;
 - b) 75 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes.
- 2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.
- 3- Desde que o trabalho suplementar termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte coletivo a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respetivas.
- 4- O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas.

Cláusula 53.^a**Livrete de trabalho**

- 1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão que possuir um livrete de trabalho:
 - a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem horário móvel;
 - b) Para registo de trabalho suplementar, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

3- Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato no distrito local que representa o trabalhador ou a respetiva categoria profissional.

4- Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Cláusula 54.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 60 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador, dentro do prazo referido no número anterior.

5- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 2 desta cláusula.

6- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

7- Nas empresas com menos de dez trabalhadores, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o número 1 desta cláusula pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 % ou, verificados os pressupostos constantes do número 2 desta cláusula, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

8- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um descanso compensatório correspondente a 50 % das horas de trabalho realizado por cada domingo trabalhado.

9- O previsto no ponto 8 não se aplica aos trabalhadores em regime de tempo parcial que só prestem trabalho à sexta, sábado ou domingo.

10- O período de referência para o gozo do previsto no número 8 será de 4 meses.

CAPÍTULO XI

Trabalho noturno

Cláusula 55.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o prestado entre as vinte e uma horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO XII

Trabalho por turnos

Cláusula 56.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes do decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos neste contrato.

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

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7- O empregador deve organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

8- O empregador deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

9- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

CAPÍTULO XIII

Local de trabalho

Cláusula 57.^a

Noção

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo nas disposições seguintes.

2- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 58.^a

Transferência temporária

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador deve custear as despesas, do trabalhador, impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada por escrito, com 30 dias de antecedência.

Cláusula 59.^a

Transferência do trabalhador

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este se situe num raio máximo de 30 km, inclusive, do anterior local de trabalho, e desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo sério.

2- No caso de prejuízo sério, o trabalhador pode rescindir o contrato desde que para tanto prove o prejuízo sério que daí advier.

3- Todo o acréscimo de despesas resultante da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade empregadora.

CAPÍTULO XIV

Férias, feriados e faltas

Cláusula 60.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da sua retribuição, 22 dias úteis de férias.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- 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.

4- Se o trabalhador tiver sido admitido no ano a que as férias dizem respeito, a majoração prevista no número 3, será proporcional ao número de meses de trabalho prestado.

5- Para efeitos do número 3 são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6- O direito a férias deve efetivar-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.

7- O direito a férias é irrenunciável e, salvo o disposto no número seguinte, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

8- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

9- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números 11 e 15 desta cláusula.

10- 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.

11- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

13- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

14- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

15- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, independentemente do seu pagamento.

Cláusula 61.^a

Cumulação 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 primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou 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 62.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por um período não superior a 15 dias consecutivos e fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- O empregador pode igualmente encerrar, a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 63.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, entre 1 de maio e 31 de outubro, elaborando o respetivo mapa, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical.

3- Nas empresas com menos de dez trabalhadores, na falta de acordo quanto à marcação do período de férias, o empregador pode marcá-las entre 1 de março e 30 de novembro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que 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 ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

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

Cláusula 64.^a

Mapa de férias

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 65.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a 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 aos limites do número 2 da cláusula 62.^a

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 de trabalho 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 66.^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 aos limites do número 2 da cláusula 62.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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 na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, 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 67.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade 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 respetivo 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 vencimento posteriores.

Cláusula 68.^a

Subsídio e retribuição durante as férias

1- Durante o período de férias, o trabalhador mantém o direito à retribuição que receberia se estivesse efetivamente ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Para o efeito dos cálculos quer da retribuição do período de férias quer do respetivo subsídio, dos trabalhadores que aufram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável do trabalho efetivo nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

4- O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos em que as férias são gozadas de forma interpolada.

5- O aumento da duração das férias em função da assiduidade do trabalhador, não acarreta o aumento do subsídio de férias.

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses completos de execução do contrato a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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

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

Cláusula 70.^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 da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda 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, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 71.^a

Violação do direito de férias

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

Cláusula 72.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo da Páscoa.

3- Além, dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados o feriado municipal da localidade.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

5- São feriados municipais, nos diversos concelhos do distrito do Porto, os seguintes dias:

- Amarante - 8 de Julho;
- Baião - 24 de Agosto;
- Felgueiras - 29 de Junho;
- Gondomar - Segunda-feira seguinte ao primeiro domingo de outubro;
- Lousada - Segunda-feira posterior ao último domingo de julho;
- Maia - Segunda-feira seguinte ao 2.º domingo de julho;
- Marco de Canavezes - 18 de Julho;
- Matosinhos - Terça-feira seguinte ao Domingo de Pentecostes;
- Paços de Ferreira - 6 de Novembro;
- Paredes - Segunda-feira posterior ao terceiro domingo de julho;
- Penafiel - 11 de Novembro;

- Porto - 24 de Junho;
- Póvoa de Varzim - 29 de Junho;
- Santo Tirso - 1 de Julho;
- Valongo - 17 de Agosto;
- Vila do Conde - 24 de Junho;
- Vila Nova de Gaia - 24 de Junho.

Cláusula 73.^a

Noção de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de 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, respetivamente.

Cláusula 74.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos seguintes:
 - i) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - ii) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
 - iii) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral;
- Aplica-se o disposto na alínea i) em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.
- c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da Segurança Social;
- d) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, excetuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- e) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais;
- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) Por um dia para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovada;
- i) As faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade empregadora;
- j) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- k) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respetiva legislação.

Cláusula 75.^a

Comunicação das faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica e, no próprio dia que regressa ao serviço, preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação de falta.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que 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) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

d) Se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 77.^a

Faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição.

2- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade do trabalhador.

3- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- 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 trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a 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 trabalhador praticou uma infração grave.

Cláusula 79.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por 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 da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 80.^a

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3- O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantém o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato coletivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

Cláusula 81.^a

Licença sem retribuição

- 1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
- 2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma 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 frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.
- 3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:
 - a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
 - b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
 - c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
 - d) Quando se trate de empresa com menos de dez trabalhadores e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
 - e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.
- 4- Para efeitos do disposto no número 2 desta cláusula, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 82.^a

Efeitos da licença sem retribuição

- 1- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 2- A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- 4- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 83.^a

Quotizações sindicais

Os trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações, deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte.

CAPÍTULO XV

Proibição de assédio e discriminação e igualdade de género

Cláusula 84.^a

Proibição de assédio e discriminação

- 1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.
- 2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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- Entende-se por discriminação o comportamento que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever, em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4- A entidade empregadora tem o dever de diligenciar pelo cumprimento da proibição de assédio e discriminação e de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

5- No âmbito do procedimento disciplinar, incluindo eventual inquérito prévio, deve ser assegurada e mantida a reserva da privacidade das pessoas envolvidas, de modo a salvaguardar as relações pessoais e o normal desenvolvimento da prestação de trabalho.

6- A realização de falsas denúncias acerca de práticas assediantes ou discriminatórias consubstancia infração disciplinar grave.

Cláusula 85.^a

Princípio geral

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

3- Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções ou de desempenho devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

4- A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE - Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

CAPÍTULO XVI

Proteção na parentalidade

Cláusula 86.^a

Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto nesta convenção, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que a presente convenção for omissa, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 87.^a

Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infetantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que desempenhe tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão, quando clinicamente prescrito, ser imediatamente transferidas no posto de trabalho, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

Cláusula 88.^a

Licença parental inicial

1- O(a) trabalhador(a) tem direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que consistem no gozo obrigatório de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

2- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada gêmeo, além do primeiro.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 89.^a

Dispensa para consulta pré natal e preparação para o parto

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 90.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente incluindo cursos de formação profissional, pós-graduação, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito a um horário de trabalho, ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

3- O horário deve ser estipulado por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, de forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4- Na falta de acordo, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos ou de qualquer outra regalia.

5- A dispensa referida no número anterior poderá ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração de trabalho igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas - Dispensa até três horas semanais;

b) Duração de trabalho igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas - Dispensa até quatro horas semanais;

c) Duração de trabalho igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas - Dispensa até cinco horas semanais;

d) Duração de trabalho igual ou superior a 38 horas - Dispensa até seis horas semanais.

6- Na falta de acordo, o empregador pode nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

7- O trabalhador-estudante tem direito até dois dias, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

8- Se as provas forem em dias consecutivos ou sendo mais do que uma no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

9- Os dias de ausência referidos nos números 7 e 8 não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

10- A entidade patronal pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação.

11- Para beneficiar destas regalias o trabalhador-estudante deve, junto da entidade patronal, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

CAPÍTULO XVII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 91.^a

Princípios gerais

1- Em matéria de segurança, e saúde no trabalho, as entidades empregadoras observarão as disposições legais aplicáveis, sem prejuízo das cláusulas seguintes.

2- Todos os trabalhadores têm direito à proteção no trabalho em condições de saúde e segurança competindo ao empregador assegurar e adotar todas as medidas de organização no local de trabalho, que permitam essas condições.

Cláusula 92.^a

Formação na segurança e saúde no trabalho

Compete ao empregador assegurar e ministrar formação adequada aos trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho, no contexto das atividades por si desenvolvidas.

Cláusula 93.^a

Eleição dos representantes nas empresas

1- As organizações sindicais promovem nos termos da lei a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

2- Não existindo organizações sindicais a promoção é feita nos termos previstos na lei.

3- As comissões de segurança e saúde regulam a sua atividade, forma de funcionamento e competências por regulamento interno a aprovar por consenso.

Cláusula 94.^a

Segurança e saúde no trabalho

A entidade empregadora obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, condições essas que poderão ser prestadas através de serviços internos ou externos da empresa.

CAPÍTULO XVIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 95.^a

Formas de cessação

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

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 96.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 97.^a**Cessação do contrato de trabalho por revogação**

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

2- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4- Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

5- No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

6- A cessação prevista no número 4 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7- Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 98.^a**Justa causa**

1- Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa do despedimento 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 esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 saúde e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, 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 atos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador.

Cláusula 99.^a**Resolução**

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, pra-

ticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

5- A resolução do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos no número 2 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 100.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por denúncia do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito a denunciar o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o 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.

Cláusula 101.^a

Outras formas de cessação por iniciativa do empregador

O empregador pode ainda fazer cessar os contratos de trabalho, respeitando os termos previstos na lei, nos casos seguintes:

a) Despedimento coletivo;

b) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

c) Despedimento por inadaptação.

Cláusula 102.^a

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impositivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora nos termos previstos na lei.

5- A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou presunção do mesmo, por carta registada com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO XIX

Do processo disciplinar

Cláusula 103.^a

Processo disciplinar

1- No caso de se verificar algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores que tenham incorrido nas referidas infrações, a nota de culpa da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, local e tempo da sua ocorrência, bem como da intenção em o despedir, se esse for o caso.

2- A comunicação da instauração do processo de inquérito ou disciplinar interrompe os prazos de prescrição

e caducidade, que iniciarão nova contagem desde que o processo esteja parado por inércia da entidade empregadora por mais 30 dias.

Cláusula 104.^a

Instauração do processo

1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar, que para tanto lhe deve ser disponibilizado na área geográfica do local de trabalho, e para responder à nota de culpa deduzindo por escrito todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e sua participação neles, podendo juntar documentos, solicitar diligências provatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- O empregador ou o instrutor por ele nomeado, deve proceder às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa exceto se alegar fundamentadamente, por escrito, a sua impertinência ou carácter dilatatório.

3- Não há obrigação de audição de mais de 3 testemunhas por cada ato descrito na nota de culpa ou resposta, nem mais de 10 no total, cabendo aos trabalhadores assegurar a sua comparência no local e hora indicada, sendo que a mesma deverá ser informada ao trabalhador com cinco dias de antecedência.

4- Decorrido o prazo supramencionado tem o empregador que proferir, e dar conhecimento, decisão fundamentada por escrito, em 30 dias, sob pena de caducidade do direito a aplicar sanção.

5- Nesta decisão escrita e fundamentada não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, exceto se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade do trabalhador.

6- Desta decisão deve ser dado conhecimento ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como no caso de ser representante sindical, à associação sindical.

7- A declaração da sanção disciplinar determina o cumprimento da pena ou cessação do contrato a partir do momento que dela o trabalhador se considere notificado.

Cláusula 105.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente para o apuramento da verdade ou bom andamento do processo.

2- A suspensão que se refere o número anterior pode excepcionalmente ser determinada, 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador justifique por escrito, que tendo em conta os indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 106.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

6- O procedimento deve exercer-se nos 60 dias subsequentes aquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

7- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crimes, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

8- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

9- O empregador deve manter devidamente atualizado a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 107.^a

Princípio geral

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respetivo procedimento;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição ou se o respetivo procedimento for inválido.

Cláusula 108.^a

Efeitos da ilicitude

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2- No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, de forma a serem corrigidos aspetos formais que o invalidem.

Cláusula 109.^a

Compensação

1- Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a datado despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2- Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3- Da importância calculada nos termos da segunda parte do número 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até trinta dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento.

Cláusula 110.^a

Reintegração

1- O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2- Em caso de empresa que tenha até 10 trabalhadores ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da atividade empresarial.

Cláusula 111.^a

Indemnização em substituição da reintegração

1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- A indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

CAPÍTULO XX

Disposições gerais

Cláusula 112.^a

Manutenção de direitos e regalias

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pelo empregador ou acordada entre este e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 113.^a

Técnicos de computadores (preparação de curso)

No decurso da vigência desta convenção, sempre que exista consenso entre a entidade patronal e o técnico instrutor de que a preparação dos cursos implica a utilização de tempo para além do horário normal de trabalho, ser-lhe-á assegurada uma compensação de 11,49 euros diários.

Cláusula 114.^a

Trabalhadores em carnes

1- Os primeiros-oficiais, quando desempenhem funções de chefia, serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de 23,25 euros o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

Cláusula 115.^a

Trabalhadores de hotelaria

Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda:

1- A alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário;

2- A alimentação será fornecida em espécie;

3- As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes;

4- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham atividade para além das vinte e três horas;

5- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal;

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas;

7- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11h00;

8- O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção o constante da seguinte tabela:

a) Completa, por mês - 63,44 euros;

b) Avulsas: Almoço, jantar ou ceia - 3,39 euros.

9- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

Cláusula 116.^a

Trabalhadores de panificação

1- Os trabalhadores de panificação abrangidos por este contrato têm direito a receber mensalmente a importância correspondente a 1 kg de pão de primeira qualidade por cada dia de trabalho prestado.

2- No início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a média mensal da remuneração por trabalho noturno e o valor mensal do pão de alimentação.

3- O valor do subsídio de Natal incluirá a média mensal da remuneração por trabalho noturno e o valor mensal do pão de alimentação.

4- A categoria de encarregado de fabrico, constante da regulamentação anterior, é eliminada.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 117.^a

Constituição

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 118.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário, e convocação das reuniões.

Cláusula 119.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados por escrito e no prazo de 30 dias à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste contrato coletivo de trabalho.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Disposições finais e transitórias

Cláusula 120.^a

Garantia da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de vencimento ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 121.^a**Categorias subsistentes**

Os trabalhadores das categorias eliminadas mantêm a progressão na carreira e, atualização salarial das categorias subsistentes, a extinguir quando vagar.

Cláusula 122.^a**Declaração**

Para o cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 13 717 empresas e 45 600 trabalhadores.

Cláusula 123.^a**Norma revogatória**

O presente contrato coletivo de trabalho revoga, relativamente ao SITESE, a convenção colectiva anteriormente celebrada com a Associação dos Comerciantes do Porto e outras, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019.

ANEXO I

Categorias profissionais - Definição de funções**A) Trabalhadores do comércio**

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para assistente de loja.

Distribuidor - É o trabalhador que entrega os produtos por clientes ou sectores de vendas de acordo com *solicitações previamente efetuadas*.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou embala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de balança ou báscula.

Caixa de loja/balcão - É o trabalhador que efetua operações de caixa, recebendo diretamente dos clientes as importâncias devidas pela aquisição de mercadorias; verifica as somas devidas; recebe os meios de pagamento, passa recibos ou talões, conforme os casos e regista operações em folhas de caixa.

Repositor - É o trabalhador que nos supermercados e minimercados coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio; atende o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais, em exposições, no domicílio, antes ou depois da venda.

Caixeiro encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta da entidade patronal; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição de mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspeto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Encarregado de loja - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a atividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercado - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras e locais de venda.

Rotulador ou etiquetador - É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Colecionador - É o trabalhador que faz cartazes ou mostruários, atribuindo referências e números de cor às amostras.

Florista - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

Vendedor - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que coadjuvando o seu superior hierárquico procede no sentido de auscultação da praça no cumprimento de programas e visita a clientes em zonas não demarcadas.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

Cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários.

Esteticista-cosmetologista - É o trabalhador que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

Manicura-pedicura - É o trabalhador que procede ao embelezamento das unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

Massagista de estética - É o trabalhador que executa massagens de estética por processos manuais.

Vitrinista/decorador de loja - É o trabalhador que cria e monta vitrines em estabelecimentos comerciais, com o objetivo de atrair clientes e impulsionar as vendas, aliando uma vertente artística com técnicas de publicidade e vendas. O vitrinista pode ainda desempenhar o trabalho de decorador da loja, tratando da disposição dos produtos, da organização do espaço de forma estética e funcional.

Designer (moda, mobiliário, gráfico, industrial) - É o trabalhador que desempenha atividade especializada de caráter técnico-científico, criativo e artístico para a elaboração de projetos de *design* que envolva a criação e desenvolvimento de projetos visuais, marcas, criação e desenvolvimento de produtos e serviços, *web design*, entre outros relacionados com o comércio.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo diretamente aos clientes ou servindo por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. No final das refeições, procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporta e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de

controlo e na execução dos inventários periódicos. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

Empregado de balcão - É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montas dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição direta aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efetua ou manda efetuar os respetivos pagamentos, dos quais, presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção; pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. No *self service*, serve refeições e bebidas; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

Cozinheiro - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confecciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção e executa podendo desempenhar funções não qualificadas na cozinha.

Barista - É o trabalhador que, num snack-bar, café, padaria/pastelaria, prepara café/chá/leite.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Subchefe de secção/ Mesa/balcão - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção/ Mesa/balcão, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

B) Trabalhadores dos serviços

Encarregado de lavandaria - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da lavandaria.

Operador de lavandaria - Atende os clientes, fazendo a receção, análise e entrega de vestuário. Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas. Passa a ferro. Recebe o pagamento, prepara o vestuário e trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

C) Trabalhadores de escritório e correlativos

Diretor geral e/ou gerente - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do diretor geral e gestor executivo de empresas, que consistem, particularmente, em: planear, dirigir e coordenar as atividades da empresa, rever operações e resultados da empresa e enviar relatórios ao conselho de administração e direção, determinar objetivos, estratégias, políticas e programas para a empresa, elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos, monitorizar e avaliar o desempenho da empresa, representar a empresa em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, convenções, conferências e outros encontros, selecionar ou aprovar a admissão de quadros superiores da empresa, assegurar que a empresa cumpre as leis e regulamentos em vigor.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos, prepara os subscritos segundo as folhas de paga-

mento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, executa outras funções semelhantes.

Chefe de escritório ou diretor de serviço - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

Contabilista/técnico oficial de contas - Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subcreve a escrita da empresa. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário o correio recebido e junta-lhes a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instrução definida com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente, analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber, atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para o assistente administrativo, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um assistente administrativo, algumas das tarefas que caracterizem a função de assistente administrativo.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos: Assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de orientações várias.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhes normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a atividade dos serviços.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores em caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua atividade exclusiva ou predominantemente na receção ou interligação de ligações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Cobrador - É o trabalhador que normal e predominantemente efetua fora da empresa cobranças, pagamentos e depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com a empresa.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição de correspondência, identifica o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

D) Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios

Delegado - É o trabalhador perito técnico que superintende na atuação dos profissionais sob a sua jurisdição, competindo-lhe orientar e dirigir o serviço dos mesmos.

Subdelegado - É o trabalhador que coadjuva o delegado, substituindo-o nos seus impedimentos.

Perito técnico - É o trabalhador a quem compete fazer fiscalização dos produtos alimentares nos estabelecimentos dos avançados e proceder à angariação de novos contratos e consolidação dos antigos.

Praticante - É o trabalhador que ajuda os peritos técnicos, recebendo destes a instrução profissional necessária para o exercício da atividade.

E) Trabalhadores de armazém

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a atividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade da mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza por: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

Rotulador-etiquetador - É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por método manual ou mecânico, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias ou produtos por clientes ou sectores de venda.

Embalador - O trabalhador que executa tarefas de preparação, acondicionamento, embalagem e etiquetagem de mercadorias, produtos ou artigos, assegurando a sua correta conservação, proteção e apresentação para armazenamento, transporte ou expedição.

F) Trabalhadores em carnes

Praticante - É o trabalhador que, ingressado na atividade, e menor de 18 anos de idade, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante - É o trabalhador que se habilitando para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

Caixa - É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e embala os produtos por métodos manuais ou métodos mecânicos.

Servente - É o trabalhador cuja atividade principal consiste em proceder à limpeza das instalações.

Fressureiro - É o trabalhador que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende ao balcão, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

G) Trabalhadores de panificação e de fabrico de pastelaria e confeitaria

Ajudante de panificador - É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

Forneiro - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

Panificador - É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas; que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enformamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

Pasteleiro - É o trabalhador que confeciona doces destinados ao consumo dos clientes; prepara as massas, os cremes, os xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confecionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

Caixeiro encarregado de padaria e pastelaria - É o trabalhador responsável por todos os atos de vendas ao balcão, competindo-lhe ainda proceder à embalagem dos produtos fabricados.

H) Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de balcão - É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição direta aos fornecedores externos; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

Ecónomo - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, quantidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

Despenseiro - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Cafeteiro - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Podem emprar as frutas e saladas.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

Empregado de mesa de 1.ª - É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de faturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.ª - É o trabalhador que serve diretamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Controlador-caixa - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumos, nas salas das refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento desenhado, elaboração de mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controlo e receção.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros alimentícios, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal, zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Roupeiro - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Chefe de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras «snack» chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respetivos pedidos.

Empregado de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack) se ocupa dos arranjos e preparações dos respetivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes

as refeições cobrando-lhes as respetivas importâncias.

Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial - É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e suscetíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confeção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarinição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera, e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários a sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os, e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Estagiário - É o trabalhador que se encontra em regime de estagiário para as categorias que o requeiram.

J) Portaria, vigilância e limpeza

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Guarda - É o trabalhador cuja atividade consiste em zelar pela segurança e conservação das instalações e dos demais valores que lhe estão confiados, vigiando e ou controlando as entradas e saídas nos locais adstritos à sua função.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas da empresa.

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

Vigilante - É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

Chefe de pessoal auxiliar - É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

Chefe de grupo de vigilância - É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

J) Eletricistas - Técnicos de rádio, TV e áudio

Encarregado - É o trabalhador eletricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respetivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção elétrica.

Chefe de equipa - É o trabalhador eletricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade, e que sob as ordens diretas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores eletricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

Técnico de eletrónica, rádio, TV e áudio - É o trabalhador que deteta e repara deficiências dos elementos mecânicos, elétricos ou eletrónicos de aparelhos de rádio, televisão e sonorização, substituindo ou reparando peças e circuitos.

Oficial - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Pré-oficial - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, coordenado com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

K) Marceneiros

Acabador de móveis - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Costureiro controlador - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

Costureiro - O trabalhador que executa operações de corte, preparação e costura de tecidos, peles, sintéticos e outros materiais destinados ao revestimento, estofamento ou acabamento de mobiliário e artigos afins.

Entalhador - É o trabalhador que esculpe motivos em madeiras em alto-relevo e baixo-relevo.

Envernizador - É o trabalhador que aplica verniz sobre superfície de madeira, executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz.

Estofador - É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro - É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de móveis - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

Pintor de móveis - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Pintor-decorador - É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

Polidor manual - É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície apolir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

Chefe de secção - É o trabalhador que numa secção se encontra apto a dirigir o pessoal e a coordenar o serviço da secção. Ainda é o responsável pelo serviço da secção.

L) Metalúrgicos

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo, plástico e outros materiais e executa canalizações em edifícios, canalizações industriais e outros locais.

Chefe de serviços técnicos - É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador-ajustador de máquinas - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, mar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que nomeadamente são designados por ser ralleiros de tubos ou tubistas.

Pintor - É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico incluindo o de pintura electroestática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de frio ou ar condicionado - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações

eléctricas, incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas, por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

Operário não especializado - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

M) Técnicos de desenho

Desenhador-projetista - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Decorador-projetista - É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, stands, montras, cartazes publicitários, etc.; em colaboração com o responsável técnico elabora projetos, maquetes, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tetos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projetou.

Desenhador-maquetista - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

Desenhador de arte finalista - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Medidor-orçamentista-coordenador - É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projetos, na elaboração dos respetivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Maquetista-coordenador - É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projetistas quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

Planificador - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara a partir de projeto a sua efetivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respetivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas atividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessária aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Assistente operacional - É o trabalhador que a partir do estudo e da análise de um projeto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as diretivas nele estabelecidas e adaptando-se aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de execução estabelecido; poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projetos de várias atividades.

Desenhador técnico - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando o conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador (gráfico ou artístico) - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos ou publicitários, a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Maquetista - É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários, etc.

Decorador - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*, maquetas), executa com o pormenor necessário, cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimentos, coloração de tetos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável acerca das modificações que julgue necessárias.

Medidor - É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho da sua função baseia-se na análise do projeto e dos respetivos elementos escritos e desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece, *in loco*, autos de medição, procurando detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projeto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários, e utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar orçamento e estabelecer com a indicação pormenorizada de todos os materiais a utilizar e operações a efetuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Arquivista técnico - É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respetivos processos.

Operador heliográfico - É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respetivas.

N) Construção civil

Encarregado - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Arvorado - É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Pintor - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em materiais, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, azeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor-decorador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre parede ou madeira.

Assentador de aglomerados de cortiça - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos - É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de matérias isolantes com vista a regularizar a temperatura ou eliminar ruídos do som.

Assentador de revestimentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

Ladrilhador ou azulejador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, azulejos e mosaicos.

Montador de estores - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

Montador de andaimes - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de andaimes (metálicos ou de madeira).

O) Carpinteiros

Encarregado - É o trabalhador que, sob orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro - É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

Mecânico de madeiras - É o trabalhador que trabalha madeiras com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

P) Trabalhadores de vestuário

Mestre ou chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que com suficientes conhecimentos teórico-práticos e qualidades de direção, orienta uma secção.

Ajudante de mestre ou mestra - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou chefe de secção.

Oficial especializado - É o(a) trabalhador(a) que confeciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, podendo cortar e provar.

Oficial - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado trabalhando sob a sua orientação.

Costureira - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial especializado, cozendo manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Costureira especializada - É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

Costureira de emendas - É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efetua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confecionadas.

Bordadeira - É a trabalhadora que, manual ou mecanicamente, introduz motivos em relevo nos artigos de confecção.

Bordadeira especializada - É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

Modelista - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

Q) Trabalhadores rodoviários

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo habilitação legal adequada, conduz veículos automóveis pesados destinados ao transporte de mercadorias, competindo-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura, bem como orientar ou colaborar nas operações de carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que, possuindo habilitação legal adequada, conduz veículos automóveis ligeiros destinados ao transporte ou distribuição de mercadorias, competindo-lhe assegurar a conservação, limpeza e utilização adequada da viatura, bem como colaborar nas operações de carga, descarga e entrega das mercadorias.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas operações de carga, descarga, arrumação e entrega de mercadorias, podendo ainda colaborar na manutenção e limpeza da viatura.

R) Técnicos paramédicos/protésicos

Técnico de audiometria e próteses audiométricas - É o trabalhador técnico que, sob prescrição ou orientação clínica adequada, realiza exames audiométricos, avalia capacidades auditivas, adapta e ajusta próteses

auditivas, prepara moldes e acessórios necessários, presta apoio técnico aos utilizadores e executa pequenas reparações e manutenção básica dos aparelhos auditivos.

Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas - É o trabalhador técnico que procede à adaptação, ajuste e aplicação de próteses, ortóteses e outros aparelhos ortopédicos, observando as necessidades do utente, recolhendo medidas e assegurando o correto funcionamento e adaptação dos dispositivos prescritos.

Técnico platipodista ou praticipedista - É o trabalhador técnico que observa, analisa e avalia alterações ou deformações dos pés, executa impressões plantares e estudos de apoio plantar, colaborando na adaptação de palmilhas, corretores e outros dispositivos de compensação ou correção.

Praticante - É o trabalhador que, não possuindo o respetivo curso ou qualificação profissional, procede à aprendizagem prática da profissão sob orientação permanente dos técnicos paramédicos da respetiva especialidade.

S) Ourivesaria/relojoeiros - Técnicos de reparação

Técnico de reparação - É o trabalhador de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; procede ao polimento das peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto; procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes utilizando lupas e ferramentas adequadas; regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respetiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, peças várias, tais como eixos de balanço, hastes, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógios. Podem ser classificados como técnicos de reparação relojoeira - Oficial especializado e oficiais de 1.^a, 2.^a e 3.^a classes.

Pré-oficial - É o trabalhador que, concluído o período de aprendizagem, é promovido automaticamente à categoria superior.

T) Trabalhadores de informática

Chefe de secção - É o trabalhador responsável pela coordenação, supervisão e organização da secção técnica de informática, assegurando a distribuição de tarefas, o controlo da execução dos trabalhos, o apoio técnico às equipas e o cumprimento das normas de funcionamento da empresa.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis.

Programador analista - É o trabalhador de informática responsável pela conceção e execução de determinados sistemas informáticos. Estão-lhe adstritas funções polivalentes de análises e programação.

Programador principal - É o trabalhador que coordena tecnicamente projetos de programação ou equipas de programadores, assegurando o desenvolvimento, manutenção e otimização das aplicações e prestando apoio técnico especializado.

Programador - É o trabalhador que desenvolve, codifica, testa, implementa e documenta programas informáticos de acordo com as especificações técnicas e funcionais definidas.

Instalador de programas - É o trabalhador que procede à instalação, configuração e atualização de programas, aplicações e equipamentos informáticos, assegurando o respetivo funcionamento e prestando apoio técnico básico aos utilizadores.

Operador mecanográfico - É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa e mecanográfica, procedendo à recolha, registo, introdução e arquivo de dados e documentos.

Perfurador-verificador de registo de dados - É o trabalhador que procede ao registo, perfuração, introdução, conferência e verificação de dados e informações em suportes físicos ou informáticos, assegurando a exatidão, integridade e correta actualização dos elementos tratados.

Operador de computadores - É o trabalhador que assegura a operação e monitorização dos sistemas e equipamentos informáticos, procedendo ao controlo do funcionamento dos equipamentos, periféricos e aplicações, garantindo a execução regular do processamento informático.

Estagiário - É o trabalhador que, sob orientação de profissional qualificado, frequenta formação técnica e executa tarefas práticas de aprendizagem na área da informática, manutenção ou suporte técnico.

U) Técnicos de computadores

Chefe de secção - É o trabalhador responsável pela coordenação, supervisão e organização da secção técnica ou informática, assegurando a distribuição de tarefas, o controlo da execução dos trabalhos, o apoio técnico às equipas e o cumprimento das normas de funcionamento da empresa.

Subchefe de secção - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos e assegurando a coordenação operacional da equipa.

Técnico de sistemas de computador - É o trabalhador tecnicamente habilitado para instalar, configurar, administrar, diagnosticar e reparar sistemas informáticos, sistemas operativos, redes e equipamentos, podendo ainda propor e implementar melhorias técnicas e assegurar apoio especializado.

Técnico de suporte de computadores - É o trabalhador que assegura o diagnóstico, reparação e manutenção de equipamentos e sistemas informáticos, prestando apoio técnico aos utilizadores e propondo melhorias ao funcionamento dos equipamentos e aplicações.

Técnico de computadores de 1.ª linha - É o trabalhador que executa operações de diagnóstico, reparação, substituição e manutenção de equipamentos e periféricos informáticos, assegurando o apoio técnico de primeira linha aos utilizadores.

Técnico auxiliar de computadores - É o trabalhador que executa tarefas de apoio técnico e manutenção básica de equipamentos informáticos, sob orientação de técnico qualificado, procedendo à substituição de componentes e apoio operacional.

Estagiário - É o trabalhador que, sob orientação de técnico especializado, frequenta formação técnica e executa tarefas práticas de aprendizagem na área da eletrónica, sistemas digitais e manutenção técnica.

V) Técnica electromedicina/eletrónica médica

Técnico estagiário de electromedicina/eletrónica médica - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem na manutenção de equipamentos elétricos e eletromecânicos e fazer aplicações práticas quer na empresa quer nos clientes. Pode por iniciativa e conveniência da empresa frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos elétricos, eletromecânicos e eletrónicos elementares.

Técnico auxiliar (electromedicina/ eletrónica médica) - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias do tipo elétrico e eletromecânico e detetar e reparar por substituição avarias de tipo eletrónico elementares.

Técnico de eletrónica médica - Grau III - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias do tipo eletromecânico e detetar e reparar, por substituição, avarias de tipo eletrónica de equipamentos de fisioterapia, para as quais está habilitado. Poderá fazer as respetivas calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Técnico de electromedicina/eletrónica médica - Grau II - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias de tipo eletromecânico e eletrónico, reparar os órgãos eletrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos relativos ao sector de recuperação e eletrocardiograma. Pode ainda ter funções de instrutor e coordenador relativo à manutenção preventiva.

Técnico de electromedicina eletrónica médica - Grau I - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias de tipo eletrónico e eletromecânico dos sistemas constituídos por equipamentos associados de funções múltiplas. Está tecnicamente habilitado a estudar projetos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaios e calibração. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Chefe de oficina - É o trabalhador técnico mais qualificado dentro do âmbito eletrónico e responsável pela coordenação e supervisão da respetiva oficina.

X) Técnicos de electromedicina/eletromecânica pneumática/material cirúrgico/RX

Técnico de electromedicina/eletromecânica e pneumática - É o trabalhador em formação técnica que, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos elétricos, eletromecânicos e pneumáticos para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e fazer aplicação prática quer na empresa quer nos clientes.

Técnico auxiliar de electromedicina/eletromecânica e pneumática - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias do tipo elétrico, eletromecânico e detetar e reparar por substituição avarias do tipo pneumático elementares assim como material cirúrgico.

Técnico de electromedicina/eletromecânica e pneumática - Grau III - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias do tipo eletromecânico e pneumático por substituição de peças e com-

ponentes. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos hospitalares e laboratoriais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Técnico de electromedicina/eletromecânica e pneumática - Grau II - É o trabalhador cujas funções, consistem em detetar e reparar avarias do tipo eletromecânico e pneumático dos órgãos substituídos, de fisioterapia (RI/UV), esterilização, bloco operatório, rins artificiais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor e coordenador relativo à manutenção preventiva.

Técnico de eletromecânica e pneumática - Grau I - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias eletromecânicas e elétricas em equipamentos de natureza mais sensível. Está tecnicamente habilitado a estudar projetos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaios e calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Chefe de oficina - É o trabalhador técnico mais qualificado responsável pela oficina, tendo ao seu cargo a coordenação e supervisão da respetiva oficina.

Técnico de audiometria e próteses audiométricas - É o trabalhador técnico audiometrista que trabalha sob prescrição do médico, faz diversos exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas: Faz testes às capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de prótese auditiva, e executa pequenas reparações.

Técnico de ortopedia e ortopédicas - É o trabalhador que assegura a colocação de membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correção de deformações: Examina a parte do corpo afetado para determinar os fatores que possam influenciar o ajustamento e colocação de membros artificiais e aparelhos ortopédicos e toma as respetivas precauções; envia as especificações do aparelho ao «mecânico ortopédico»; fixa o aparelho ao paciente procedendo aos ajustamentos necessários, e ensina o doente a servir-se com correção da sua prótese, de modo a tirar o máximo partido dela.

Técnico platipodista ou practipedista - É o trabalhador que observa os pés de crianças e adultos para eliminação de defeitos musculares ou ósseos, segundo as prescrições médicas. Examina os pés e tenta detetar os diversos tipos de deficiência por apalpamento ou efetuando impressões plantares; humedece a planta dos pés com tinta de carimbo e em seguida coloca-os em cima de impressos para pediagrafia, tomando as precauções necessárias de modo a ficarem bem marcadas as impressões plantares; observa o resultado obtido e dá indicações acerca do tipo de corretores a serem adotados como, por exemplo, palmilhas, retores de joanetes, sandálias, separadores para dedos, protetores, botas e outros; observa posteriormente os pés a fim de constatar os resultados obtidos e se necessário introduz modificações no tratamento indicado.

Praticante - É o trabalhador que não possuindo o respetivo curso oficial procede à aprendizagem sob a orientação permanente dos técnicos paramédicos acima indicados.

Z) Técnicos de eletromecânica

Técnico estagiário de eletromecânica - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos elétricos e eletromecânicos para cujas séries está habilitado com aproveitamento e fazer aplicação prática quer na empresa quer nos clientes.

Técnico auxiliar de eletromecânica - É o trabalhador que tendo terminado o período de estágio exerce funções que consistem em detetar e reparar avarias do tipo elétrico e eletromecânico para cujas séries está habilitado, sob a orientação de um técnico de eletromecânica.

Técnico de eletromecânica - É o trabalhador que exerce a sua atividade na conservação, manutenção e reparação de todos os equipamentos de escritório elétricos ou eletromecânicos, incluindo máquinas registadoras e relógios de ponto.

Chefe de secção - É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

TABELA A

Trabalhadores do comércio

Nível I

Gerente comercial.

Nível II

Chefe de compras.

Chefe de vendas.

Encarregado de agência funerária.

Encarregado de loja.

Encarregado geral.

Designer (moda, mobiliário, gráfico, industrial).

Nível III

Caixeiro encarregado.

Chefe de secção.

Vitrinista/decorador de loja.

Promotor de vendas.

Nível IV

Subchefe de secção/mesa/balcão.

Conferente.

Prospetor de vendas.

Inspetor de vendas.

Nível V

Operador principal.

Caixeiro principal.

Caixa loja/balcão principal.

Nível VI

Cabeleireiro/barbeiro de 1.^a

Caixa loja/balcão de 1.^a

Caixeiro de 1.^a

Colecionador de 1.^a

Operador de supermercados especializado.

Empregado de agência funerária de 1.^a

Esteticista-cosmetologista (m/f) de 1.^a

Expositor ou decorador.

Florista de 1.^a

Repositor de 1.^a

Manicura/pedicura de 1.^a

Massagista de estética (m/f) de 1.^a

Empregado de mesa de 1.^a

Empregado de balcão de 1.^a

Cozinheiro de 1.^a

Barista de 1.^a

Demonstrador de 1.^a

Nível VII

Cabeleireiro/barbeiro de 2.^a
Caixa loja/balcão de 2.^a
Caixeiro de 2.^a
Colecionador de 2.^a
Demonstrador de 2.^a
Operador de supermercados de 1.^a
Empregado de agência funerária de 2.^a
Esteticista-cosmetologista de 2.^a
Florista de 2.^a
Repositor de 2.^a
Manicura/pedicura de 2.^a
Massagista de estética de 2.^a
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de balcão de 2.^a
Cozinheiro de 2.^a
Barista de 2.^a
Vendedor.

Nível VIII

Cabeleireiro/barbeiro de 3.^a
Caixa de loja/balcão de 3.^a
Caixeiro de 3.^a
Colecionador de 3.^a
Operador de supermercados de 2.^a
Empregado de agência funerária de 3.^a
Esteticista-cosmetologista de 3.^a
Florista de 3.^a
Manicura/pedicura de 3.^a
Massagista de estética de 3.^a
Repositor de 3.^a
Empregado de mesa de 3.^a
Empregado de balcão de 3.^a
Cozinheiro de 3.^a

Nível IX

Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas.
Rotulador ou etiquetador.
Servente.
Copeiro.
Operador supermercado 3.^a
Caixeiro-ajudante 2.^o ano.

Nível X

Caixeiro-ajudante 1.^o ano.
Operador ajudante de supermercado.
Auxiliar de limpeza.

Trabalhadores dos serviços

Nível II

Encarregado de lavandaria.

Nível VI

Operador de lavandaria 1.^a

Nível VII

Operador de lavandaria de 2.^a

Nível VIII

Operador de lavandaria de 3.^a

Nível X

Auxiliar de limpeza.

Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I

Diretor geral e/ou gerente.

Nível II

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.

Chefe de escritório ou diretor de serviço.

Secretário geral.

Tesoureiro.

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível III

Chefe de secção.

Correspondente em línguas estrangeiras.

Secretário de direcção.

Nível IV

Subchefe de secção.

Técnico administrativo.

Nível V

Assistente administrativo de 1.^a

Caixa.

Perito técnico.

Vigilante.

Nível VI

Assistente administrativo de 2.^a

Cobrador.

Recepcionista.

Operador de máquinas de contabilidade.

Nível VII

Assistente administrativo de 3.^a

Telefonista.

Nível IX

Estagiário.

Auxiliar de limpeza.

Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios

Nível II

Delegado.

Nível III

Subdelegado.

Nível V

Perito técnico.

Nível IX

Praticante - Perito técnico.

Trabalhadores de armazém

Nível II

Encarregado geral.

Nível III

Encarregado de armazém.

Nível IV

Fiel de armazém principal.

Nível V

Fiel de armazém de 1.^a ou conferente.

Nível VI

Fiel de armazém de 2.^a

Nível VII

Servente ou auxiliar de armazém.

Distribuidor.

Embalador.

Operador de máquinas.

Rotulador/etiquetador.

Nível IX

Ajudante de fiel de armazém de 2.^o ano.

Nível X

Ajudante de fiel de armazém de 1.^o ano.

Técnicos de vendas.

Trabalhadores em carnes

Nível IV

Primeiro-oficial.

Nível V

Segundo-oficial.

Nível VI

Caixa.

Nível VII

Servente.

Fressureiro.

Embaladeira.

Nível IX

Ajudante.

Trabalhadores de panificação e de fabrico de pastelaria e confeitaria

Nível I

Caixeiro-encarregado de padaria e pastelaria.

Nível II

Panificador de 1.^a

Pasteleiro de 1.^a

Nível III

Forneiro.

Panificador de 2.^a

Pasteleiro de 2.^a

Nível IV

Panificador de 3.^a

Pasteleiro de 3.^a

Nível V

Ajudante de panificador.

Trabalhadores de hotelaria

Nível II

Chefe de cozinha.

Nível III

Encarregado de refeitório.

Chefe de *snack*.

Cozinheiro de 1.^a

Nível IV

Encarregado de balcão.

Ecónomo.

Empregado de mesa de 1.^a

Empregado de *snack*.

Cozinheiro de 2.^a

Nível V

Empregado de balcão.

Cozinheiro de 3.^a

Cafeteiro.

Empregado de mesa de 2.^a

Controlador-caixa.

Dispenseiro.

Empregado de balcão/mesa *self-service* comercial.

Nível VI

Copeiro.

Empregado de refeitório.

Nível VII

Roupeiro.

Nível VIII

Auxiliar de limpeza.

Nível IX

Estagiário.

Portaria, vigilância e limpeza

Nível III

Chefe de grupo de vigilância.

Nível IV

Chefe de pessoal auxiliar.

Vigilante.

Nível VI

Contínuo de 1.^a

Porteiro de 1.^a

Guarda.

Nível VII

Contínuo de 2.^a

Porteiro de 2.^a

Nível VIII

Auxiliar de limpeza.

Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV

Nível II

Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

Nível III

Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV.

Técnico de rádio e TV (com mais de cinco anos).

Nível IV

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos).

Nível V

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos).

Nível VI

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º período.

Nível VII

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º período.

Nível VIII

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º período.

Nível IX

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano.

Nível X

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano.

Marceneiros

Nível III

Chefe de secção.

Nível IV

Pintor-decorador de 1.^a

Entalhador de 1.^a

Acabador de móveis de 1.^a

Nível V

Marceneiro de 1.^a

Pintor de móveis de 1.^a

Polidor manual de 1.^a

Polidor mecânico e à pistola de 1.^a

Envernizador de 1.^a

Estofador de 1.^a

Montador de móveis de 1.^a

Pintor-decorador de 2.^a

Entalhador de 2.^a

Acabador de móveis de 2.^a

Nível VI

Costureiro controlador de 1.^a

Costureiro de 1.^a

Marceneiro de 2.^a

Pintor de móveis de 2.^a

Polidor manual de 2.^a

Polidor mecânico e à pistola de 2.^a

Envernizador de 2.^a

Estofador de 2.^a

Montador de móveis de 2.^a

Pintor-decorador de 3.^a

Entalhador de 3.^a

Acabador de móveis de 3.^a

Nível VII

Costureiro de 2.^a

Costureiro controlador de 2.^a

Marceneiro de 3.^a

Pintor de móveis de 3.^a

Polidor manual de 3.^a

Polidor mecânico e à pistola de 3.^a

Envernizador de 3.^a

Estofador de 3.^a

Praticante do 3.º ano.

Nível VIII

Costureiro controlador de 3.^a

Praticante do 2.º ano.

Nível IX

Praticante do 1.º ano.

Trabalhadores metalúrgicos

Nível III

Chefe de serviços técnicos.

Nível IV

Afinador de máquinas de 1.^a

Canalizador de 1.^a

Mecânico de automóveis de 1.^a

Montador-ajustador de máquinas de 1.^a

Serralheiro civil de 1.^a

Serralheiro mecânico de 1.^a

Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a

Lubrificador de 1.^a

Soldador de 1.^a

Pintor de 1.^a

Nível V

Afinador de máquinas de 2.^a

Canalizador de 2.^a

Mecânico de automóveis de 2.^a

Montador-ajustador de máquinas de 2.^a

Serralheiro mecânico de 2.^a

Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a

Serralheiro civil de 2.^a

Pintor.

Lubrificador de 2.^a

Soldador de 2.^a

Pintor de 2.^a

Nível VI

Afinador de máquinas de 3.^a

Canalizador de 3.^a

Mecânico de automóveis de 3.^a

Montador-ajustador de máquinas de 3.^a

Serralheiro civil de 3.^a

Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a

Serralheiro mecânico de 3.^a

Lubrificador de 3.^a

Soldador de 3.^a

Pintor de 3.^a

Nível VII

Operário não especializado.

Técnicos de desenho

Nível III

Medidor-orçamentista-coordenador.

Maquetista-coordenador.

Desenhador-projetista ou decorador-projetista.

Planificador.

Assistente operacional.

Nível IV

Desenhador-maquetista de 1.^a

Desenhador de arte finalista de 1.^a

Desenhador técnico de 1.^a
Desenhador (gráfico e artístico) de 1.^a
Decorador de 1.^a
Medidor de 1.^a
Medidor-orçamentista de 1.^a
Maquetista de 1.^a

Nível V

Desenhador-maquetista de 2.^a
Desenhador de arte finalista de 2.^a
Desenhador técnico de 2.^a
Desenhador (gráfico e artístico) de 2.^a
Decorador de 2.^a
Medidor de 2.^a
Medidor-orçamentista de 2.^a
Maquetista de 2.^a
Arquivista técnico de 1.^a

Nível VI

Tirocinante do 2.º ano
Arquivista técnico de 2.^a

Nível VII

Arquivista técnico (menos de três anos).
Operador heliográfico (mais de três anos).
Tirocinante do 1.º ano.

Nível VIII

Operador heliográfico (menos de três anos).

Construção civil

Nível III

Encarregado.

Nível IV

Arvorado.
Pintor decorador de 1.^a

Nível V

Pintor de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Pedreiro de 1.^a
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a
Assentador de revestimentos de 1.^a
Ladrilhador ou azulejador de 1.^a
Pintor decorador de 2.^a

Nível VI

Pintor de 2.^a
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Pedreiro de 2.^a
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a
Assentador de aglomerados de cortiça.
Montador de estores.
Montador de andaimes.

Assentador de revestimentos de 2.^a
Ladrilhador ou azulejador de 1.^a

Nível VII

Servente.

Trabalhadores carpinteiros

Nível IV

Encarregado.

Nível V

Carpinteiro de limpos de 1.^a
Mecânico de madeiras de 1.^a

Nível VI

Carpinteiro de limpos de 2.^a
Mecânico de madeiras de 2.^a
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.

Nível VII

Servente.

Trabalhadores de vestuário

Nível III

Mestre/mestra ou chefe de secção.

Nível IV

Modelista.

Nível V

Ajudante de mestre ou mestra.
Oficial especializado.

Nível VI

Bordadeira especializada.
Costureira especializada.
Oficial.

Nível VII

Costureira.
Bordadeira.

Nível VIII

Costureira de emendas.

Trabalhadores rodoviários

Nível III

Motoristas de pesados.

Nível IV

Motoristas de ligeiros.

Nível VI

Ajudante de motorista.

Técnicos paramédicos

Nível II

Técnico de audiometria e próteses audiométricas.

Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas.

Técnico platipodista ou practipedista.

Nível III

Praticante do 5.º ano.

Nível IV

Praticante do 4.º ano.

Nível V

Praticante do 3.º ano.

Nível VI

Praticante do 2.º ano.

Nível VII

Praticante do 1.º ano.

Ourivesaria/relojoeiros

Nível III

Técnico de reparação - Oficial especializado.

Nível IV

Técnico de reparação relojoeira - Oficial de 1.ª classe.

Nível V

Técnico de reparação relojoeira - Oficial de 2.ª classe.

Nível VI

Técnico de reparação relojoeira - Oficial de 3.ª classe.

Nível VII

Pré-oficial.

TABELA B

Técnicos de informática

Nível I

Chefe de secção.

Nível II

Analista de sistemas.

Nível III

Programador analista.

Nível IV

Programador principal.

Nível V

Programador (mais de três anos).

Nível VI

Programador.

Nível VII

Programador mecanográfico.

Nível VIII

Instalador de programas.

Nível IX

Operador mecanográfico.

Nível X

Operador de computador.

Nível XI

Perfurador-verificador/operador de registo de dados.

Nível XII

Estagiário.

Técnicos de computadores

Nível I

Chefe de secção.

Nível II

Sub-chefe de secção.

Nível III

Técnico sistemas de computador.

Nível IV

Técnico de Suporte de computadores.

Nível V

Técnico de computadores de 1.ª linha (mais de quatro anos).

Nível VI

Técnico de computadores de 1.ª linha (de dias a quatro anos).

Nível VII

Técnico de computadores de 1.ª linha (menos de dois anos).

Nível VIII

Técnico auxiliar de computadores.

Nível IX

Técnico estagiário de computadores.

Trabalhadores técnicos electromedicina/electrónica médica

Nível I

Chefe de oficina.

Nível II

Técnico electromedicina electrónica médica - Grau I.

Nível III

Técnico electromedicina/electrónica médica - Grau II.

Nível IV

Técnico electromedicina/electrónica médica - Grau III.

Nível V

Técnico auxiliar (electromedicina/electrónica médica).

Nível VI

Técnico estagiário.

Trabalhadores técnicos electromedicina/electrónica pneumática/material cirúrgico/RX

Nível I

Chefe de oficina.

Nível II

Técnico electromedicina/electromecânica e pneumática - Grau I.

Técnico de audiometria e próteses audiométricas.

Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas.

Técnico platipodista ou praticipedista.

Nível III

Técnico electromedicina/electromecânica e pneumática - Grau II.

Praticante.

Nível IV

Técnico electromedicina/electromecânica e pneumática - Grau III.

Nível V

Técnico auxiliar electromedicina/electromecânica e pneumática.

Nível VI

Técnico estagiário electromedicina/electromecânica e pneumática.

Trabalhadores - Técnicos electromecânica

Nível I

Chefe de secção.

Nível II

Técnico de electromecânica (mais de 4 anos).

Nível III

Técnico de electromecânica (de dois a 4 anos).

Nível IV

Técnico de electromecânica (menos de dois anos).

Nível V

Técnico auxiliar.

Nível VI

Técnico estagiário de 2.º ano.

Nível VII

Técnico estagiário de 1.º ano.

ANEXO III

Tabela salarial A

| Níveis | Remunerações |
|--------|--------------|
| I | 1 140,00 € |
| II | 1 110,00 € |
| III | 1 090,00 € |
| IV | 1 060,00 € |
| V | 1 010,00 € |
| VI | 990,00 € |
| VII | 960,00 € |
| VIII | 950,00 € |
| IX | 940,00 € |
| X | 930,00 € |

Tabela salarial B

| Técnicos de computadores | |
|--|------------|
| Chefe de secção | 1 445,00 € |
| Subchefe de secção | 1 390,00 € |
| Técnico de sistemas de computadores | 1 351,00 € |
| Técnico de suportes de computadores | 1 246,00 € |
| Técnico de computadores de 1.ª linha (mais de quatro anos) | 1 145,00 € |
| Técnico de computadores de 1.ª linha (de dois a quatro anos) | 1 100,00 € |
| Técnico de computadores de 1.ª linha (menos de dois anos) | 1 060,00 € |
| Técnico auxiliar de computadores | 940,00 € |
| Técnico estagiário | 930,00 € |
| Técnicos de electromedicina/eletrónica médica | |
| Chefe de oficina | 1 445,00 € |
| Técnico de grau 1 | 1 351,00 € |
| Técnico de grau 2 | 1 246,00 € |
| Técnico de grau 3 (mais de quatro anos) | 1 145,00 € |
| Técnico de grau 3 (de dois a quatro anos) | 1 065,00 € |
| Técnico de grau 3 (menos de dois anos) | 1 030,00 € |
| Técnico auxiliar | 940,00 € |
| Técnico estagiário | 930,00 € |

| Técnicos de electromedicina/eletromecânica (pneumática) material cirúrgico de raios X | |
|---|------------|
| Chefe de oficina | 1 240,00 € |
| Técnico do grau 1 | 1 050,00 € |
| Técnico do grau 2 | 1 000,00 € |
| Técnico do grau 3 (mais de quatro anos) | 980,00 € |
| Técnico do grau 3 (de dois a quatro anos) | 960,00 € |
| Técnico do grau 3 (menos de dois anos) | 950,00 € |
| Técnico auxiliar | 940,00 € |
| Técnico estagiário | 930,00 € |
| Técnicos de informática | |
| Chefe de secção | 1 445,00 € |
| Sub-chefe de secção - Analista de sistemas | 1 351,00 € |
| Programador analista | 1 260,00 € |
| Programador principal | 1 240,00 € |
| Programador | 1 230,00 € |
| Técnico de sistemas de computador | 1 050,00 € |
| Técnico de suporte de computadores | 1 010,00 € |
| Técnico de computadores de 1.ª linha | 990,00 € |
| Operador de computador | 980,00 € |
| Técnico auxiliar de computadores | 970,00 € |
| Técnico estagiário de computadores Técnico estagiário de electrónica | 960,00 € |
| Técnicos de eletromecânica | |
| Chefe de secção | 1 100,00 € |
| Técnico de eletromecânica (mais de quatro anos) | 1 050,00 € |
| Técnico de eletromecânica (de dois a quatro anos) | 1 000,00 € |
| Técnico de eletromecânica (menos de dois anos) | 980,00 € |
| Técnico auxiliar | 980,00 € |
| Técnico estagiário do 2.º ano | 940,00 € |
| Técnico estagiário do 1.º ano | 930,00 € |

Porto, 20 de abril de 2026.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e Outros - SITCES:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luís Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Marlene Dias Almeida Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Janeiro Castro, na qualidade de mandatária.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Baião - AEB:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Marco de Canaveses - AEMarco:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Paços de Ferreira - AEPF:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial da Maia - AEMaia:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Amarante:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Gondomar:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial da Póvoa de Varzim:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Penafiel - AEP:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde - ACIVC:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Vila Nova de Gaia:

Dr. *Francisco Santos Claro de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Felgueiras - AEF:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de junho de 2026, a fl. 143 do livro n.º 13, com o n.º 136/2026, 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 Setefrete - Sociedade de Tráfego e Cargas, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros

CAPÍTULO I

Âmbito, área de aplicação e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito pessoal)**

1-O presente acordo coletivo de trabalho (adiante designado abreviadamente por ACT) estabelece o regime geral da prestação de trabalho portuário aplicável às relações de trabalho entre as empresas de estiva do Porto de Setúbal Tersado - Terminais Portuários do Sado, SA, Setefrete - Sociedade de Tráfego e Cargas, SA e Setulset - Empresa de Trabalho Portuário - Setúbal, L.^{da} (adiante designadas abreviadamente por empresas) e os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, (adiante designado abreviadamente por sindicato).

2-Este ACT aplica-se a três empresas e a um número estimado de 60 trabalhadores portuários.

3-A aplicação do ACT pressupõe que as empresas signatárias conheçam ou disponham de elementos que lhes permitam conhecer que o trabalhador se encontra filiado no sindicato outorgante ou que aderiu individualmente ao ACT.

4-Aquando da admissão do trabalhador, ao abrigo do direito à informação, as empresas signatárias obrigam-se a informar o trabalhador de que, para que o presente ACT se aplique à sua relação de trabalho, é indispensável que se encontre filiado na associação sindical signatária ou que adira individualmente ao mesmo, nos termos da cláusula 70.^a

Cláusula 2.^a**(Âmbito geográfico)**

O presente ACT aplica-se em todas as áreas portuárias a que corresponde a área de jurisdição do Porto de Setúbal onde se realizem atividades de movimentação de cargas dentro da zona portuária, ainda que exploradas em regime de concessão ou de licença.

Cláusula 3.^a**(Vigência)**

1-O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2-O presente ACT vigora por um período de 48 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, renovando-se por igual período, caso não exista denúncia por qualquer uma das entidades subscritoras.

3-A denúncia do ACT por uma das empresas subscritoras mantém a vigência do ACT para as empresas não denunciantes.

4-Independentemente do disposto nos números anteriores, a vigência do presente ACT, após o prazo dos primeiros 48 meses, está sujeita à manutenção da vigência dos contratos de concessão portuária celebrados pelas empresas subscritoras do ACT.

5- A cessação da vigência do ACT prevista no número anterior opera apenas relativamente à empresa subscritora titular da concessão que cessou.

6- As cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente nos termos previstos neste ACT.

Cláusula 4.^a

(Denúncia e revisão)

1- Este ACT pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, nos termos e com os efeitos da lei, com uma antecedência mínima de quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.

2- A denúncia é feita mediante comunicação escrita, acompanhada de fundamentação adequada.

3- Não vale como denúncia a apresentação de propostas de revisão deste ACT, as quais devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto.

4- As entidades a quem sejam dirigidas propostas de revisão, desde que respeitado o previsto no número anterior, ficam obrigadas a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contrapondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

5- Em caso de denúncia, o presente ACT mantém-se em vigor, após o termo de vigência, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a quinze meses.

6- Decorrido o período referido no número anterior, o ACT mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

CAPÍTULO II

Tipologia de trabalhadores e enquadramento profissional

Cláusula 5.^a

(Âmbito de intervenção profissional)

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente ACT.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores portuários abrangidos por este ACT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária.

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as seguintes:

- a) Chefe de operações;
- b) Coordenador;
- c) Trabalhador de base.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado no anexo I deste ACT.

3- O exercício da categoria profissional de chefe de operações é desempenhado de modo transitório e de forma amovível, em regime de comissão de serviço, nos termos mais bem definidos na cláusula 7.^a do presente ACT.

4- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essas tarefas, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária formação e aptidão profissional.

5- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhe sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua formação e aptidão profissional.

6- Em relação aos trabalhadores de base, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7- Em relação aos coordenadores, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário e mediante acordo escrito destes trabalhadores, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

8- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

Cláusula 7.^a

(Exercício das funções correspondentes à categoria de chefe de operações)

1- O exercício das funções correspondentes à categoria profissional de chefe de operações, dada a sua especificidade e a especial relação de confiança que exige, será exercido em regime de comissão de serviço.

2- A nomeação para o exercício da categoria de chefe de operações é da competência da entidade empregadora, devendo o posto de trabalho inerente a tal categoria ser preenchido por trabalhador portuário que, à data da nomeação, preencha os seguintes requisitos cumulativos:

a) Já tenha contrato de trabalho portuário sem termo há pelo menos 3 anos;

b) Já tenha desempenhado, de forma seguida ou interpolada, pelo período equivalente a um ano, mesmo que ao abrigo do regime da mobilidade funcional, as funções correspondentes à categoria profissional de coordenador.

3- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais e convencionais aplicáveis.

4- O chefe de operações é designado para o cargo, nos termos da presente cláusula, por um período de três anos, renováveis por períodos iguais e sucessivos de três anos, se a entidade empregadora não se opuser à renovação com uma antecedência mínima de 8 dias relativamente ao termo do período em curso.

5- Não obstante o disposto no número anterior, tanto o trabalhador como a entidade empregadora poderão pôr termo à comissão de serviço, em qualquer momento, mediante aviso prévio por escrito enviado à outra parte com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

6- O trabalhador que se mantenha ao serviço da entidade empregadora a exercer a atividade que desempenhava antes da comissão de serviço, caso tal comissão tenha cessado por iniciativa da entidade empregadora que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, terá direito a indemnização pelos danos sofridos por tal cessação, correspondendo esses danos à diferença entre o valor que receberia até ao fim da comissão de serviço, caso esta não tivesse cessado e o valor que irá receber como trabalhador portuário, até ao final desse período.

7- Salvo acordo escrito em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador, a indemnização a que se refere o número anterior não será devida caso a comissão cesse por iniciativa da entidade empregadora nos primeiros seis meses do primeiro período de três anos de vigência da comissão de serviço.

8- A indemnização indicada no número 6 da presente cláusula também não será devida se o trabalhador, resolver o contrato ao abrigo do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 164.º do Código do Trabalho.

9- Tratando-se de uma comissão de serviço a termo, entende-se que se o trabalhador resolver o contrato de trabalho na sequência da verificação do termo da comissão de serviço, não se aplica o direito previsto no artigo 164.º, número 1, b), do Código do Trabalho.

10- Em tudo o que não estiver acima previsto, são diretamente aplicáveis as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

CAPÍTULO III

Contratação

Cláusula 8.^a

(Admissão de trabalhadores)

1- A admissão de trabalhadores pelas empresas de estiva e pela empresa de trabalho portuário far-se-á nos termos da lei, sem prejuízo do disposto neste ACT.

2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

Cláusula 9.^a

(Admissão de mão de obra complementar por parte de empresa de trabalho portuário)

1- No caso de se tratar de recrutamento de trabalhadores mediante o regime de contrato sem termo, a empresa de trabalho portuário, nas condições que livremente fixar, deverá contratar, preferencialmente, os trabalhadores com contrato a termo, com contrato a termo de curta duração ou com contrato de trabalho portuário temporário, por ela contratados ou utilizados, desde que a contratação ou a utilização tenha durado mais de seis meses, seguidos ou interpolados.

2- Na ausência de trabalhadores que satisfaçam as condições livremente definidas pela empresa de trabalho portuário, esta poderá proceder à admissão de outros trabalhadores nos termos deste ACT e dentro do quadro legal vigente.

3- O contrato a termo de curta duração revestirá sempre forma escrita.

4- No que respeita ao contrato de trabalho portuário temporário, para efeitos de contabilização do período de seis meses referido no número um, contar-se-á como um mês a execução de trabalho durante 21 dias úteis.

Cláusula 10.^a

(Admissão para o quadro privativo das empresas de estiva)

A admissão de trabalhadores para os quadros privativos das empresas de estiva, mediante contrato de trabalho sem termo, terá lugar, preferencialmente, e por esta ordem de preferência, de entre os trabalhadores com contrato sem termo ou a termo pertencentes ao efetivo do porto, podendo as empresas escolher livremente o trabalhador que, pelas suas valências profissionais, seja o mais adequado à categoria/função, que irá ser desempenhada.

Cláusula 11.^a

Quadro de empresa

O quadro de cada empresa será constituído em função quer das operações para cuja realização a mesma se encontra licenciada, quer das exigências neste domínio requeridas para o licenciamento das empresas de estiva.

Cláusula 12.^a

(Requisitos específicos de admissão)

Para além do previsto na lei geral, a admissão de trabalhadores depende da titularidade dos seguintes requisitos:

- a) Escolaridade mínima obrigatória;
- b) 18 anos de idade;
- c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médicos, psicotécnico e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito;
- d) Licença de condução de condução de automóveis ligeiros.

Cláusula 13.^a

(Contratos de trabalho)

O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 14.^a**(Período experimental)**

1-O período experimental segue o regime previsto na lei, sem prejuízo do disposto nos pontos seguintes.

2-O período experimental é excluído no caso em que os trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT ou de outras que a este adiram sejam contratados por outra, desde que a duração do anterior contrato tenha durado pelo menos seis meses.

3-Nos casos em que trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT ou de outras que a este adiram, sejam contratados por outra, e o contrato cessante tenha tido uma duração inferior a seis meses, o período experimental do novo contrato é reduzido no exato número de meses de duração do contrato cessante.

Cláusula 15.^a**(Requisição de trabalhadores à ETP)**

1-Nos quadros da ETP apenas existirá a categoria profissional de trabalhador de base.

2-Nas situações em que as empresas de estiva subscritoras do presente ACT careçam de pessoal para a satisfação de necessidades inerentes ao desempenho da sua atividade e para as quais não disponham de pessoal suficiente nos seus quadros, terá obrigatoriamente que ser feita requisição dos trabalhadores necessários à empresa de trabalho portuário, também aqui signatária Setulset, salvo nos casos de transmissão previstos na cláusula 51.^a, em que a requisição terá obrigatoriamente de ser feita à empresa de trabalho portuário para a qual transitem os trabalhadores.

3-A requisição é feita nos termos dos estatutos e regulamentos da ETP.

4-Cabe à ETP a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.

5-A ETP pode recorrer à celebração de contratos de utilização com empresas de trabalho temporário ou à contratação direta de trabalhadores, para posterior cedência às empresas de estiva subscritoras do presente ACT ou a que a este venha a aderir.

6-As empresas de estiva subscritoras do presente ACT poderão celebrar entre si acordos de cedência ocasional de trabalhadores para as situações em que a ETP não satisfaça as necessidades subjacentes, mediante aceitação prévia escrita dos trabalhadores a ceder.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 16.^a**(Direitos fundamentais dos trabalhadores)**

1-Aos trabalhadores são reconhecidos, de acordo com a lei, em especial, os seguintes direitos:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito à ocupação profissional efetiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste ACT;
- c) Direito à prestação de trabalho em condições adequadas de segurança, higiene e saúde;
- d) Direito à formação profissional e à promoção social e profissional;
- e) Direito à retribuição que for devida como contrapartida do trabalho prestado e ou da sua disponibilidade para o prestar, nos termos previstos neste ACT;
- f) Direito à greve, em conformidade com a lei.

2-As entidades empregadoras terão a preocupação de assegurar a ocupação profissional do trabalho existente de acordo com as aptidões e qualificações profissionais dos trabalhadores, e com a sua assiduidade, produtividade, zelo, urbanidade e disponibilidade regular para a prestação de trabalho, tendo em vista respeitar a necessidade de gestão racional e eficiente das operações.

Cláusula 17.^a**(Deveres da entidade empregadora)**

As entidades empregadoras ficam constituídas, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover, nos termos da lei, a organização de cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço e a realizar a valorização profissional do trabalhador, bem como proporcionar oportunidades de formação e requalificação aos trabalhadores quando modificações nos esquemas de gestão ou organização da empresa o justifiquem;
- e) Observar todas as normas e determinações legais respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado e às condições de higiene e segurança, de forma a prevenir riscos e doenças profissionais;
- f) Prestar, quando legitimamente solicitado, ao sindicato signatário e a entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da legislação em vigor, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devam ser pagos por força de disposições legais aplicáveis.

Cláusula 18.^a

(Deveres dos trabalhadores)

Os trabalhadores portuários abrangidos pelo presente ACT, sejam contratados sem termo, a termo ou em regime de trabalho portuário temporário, ficam constituídos, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a empresa;
- b) Não divulgar informações confidenciais referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas;
- c) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;
- e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;
- f) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Abster-se de todo e qualquer ato de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
- h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas, nos termos do presente ACT;
- i) Participar, nos termos previstos neste ACT, de forma ativa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional e nas ações de sensibilização na área de prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;
- j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou coletivo que lhes for distribuído.

Cláusula 19.^a

(Garantias dos trabalhadores)

Não é permitido 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) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT;
- c) Atuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares aplicáveis.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 20.^a

(Organização e direção do trabalho)

1- A organização, planificação, direção técnica e controlo das operações, bem como a direção e organização do trabalho, competem às entidades empregadoras, dentro dos limites legais e convencionais.

2- A afetação de trabalhadores às operações e serviços é determinada pelas entidades empregadoras, nos termos das normas legais e convencionais aplicáveis, podendo, no decurso da operação, o número de trabalhadores afetos a cada operação ou a cada serviço ser aumentado ou diminuído em função da evolução do serviço ou de necessidades decorrentes da organização do trabalho.

Cláusula 21.^a

(Disponibilidade dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores estarão disponíveis para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho a que estão adstritos.

2- Em função das necessidades de gestão e organização racional do trabalho, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, sem limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da conclusão de cada serviço, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou atividades, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, com observância das regras de segurança, sem que estes o possam recusar.

Cláusula 22.^a

(Aluguer de equipamento e cedência de trabalhadores entre empresas de estiva)

1- No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos manobreadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador que acompanha o equipamento ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho.

Cláusula 23.^a

(Locais de trabalho)

1- São consideradas áreas funcionais e locais de trabalho abrangidos pelo presente ACT as áreas portuárias localizadas dentro da zona portuária, nas quais os trabalhadores devam executar as diversas tarefas de movimentação de cargas.

2- Para os trabalhadores dos quadros de empresa ou da ETP, serão ainda considerados locais de trabalho as instalações das respetivas entidades empregadoras ou utilizadoras, ainda que localizadas fora das áreas referidas no número anterior.

Cláusula 24.^a

(Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho)

1- Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.

2- As empresas indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso da empresa a que os mesmos pertencem.

4- As condições de realização das comunicações referidas nos números 1 e 2 poderão constar de regulamento interno de empresa.

Cláusula 25.^a

(Período normal de trabalho)

1-O período normal de trabalho diário e semanal tem como limite máximo 8 e 40 horas, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho e da cláusula 26.^a do presente ACT.

2-Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como a prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

Cláusula 26.^a

(Trabalho por turnos)

1-O trabalho diário abrangido pelo presente ACT poderá ser organizado por turnos, fixos ou rotativos, e a afetação dos trabalhadores aos turnos será determinada pela respetiva entidade empregadora.

2-A compensação devida por este regime, quando aplicável, será paga de acordo com a tabela I constante no anexo II, deste ACT.

3-Na organização e planificação dos serviços poderão ser observados, como trabalho normal, os seguintes turnos:

- a) 1.º turno/período - Das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;
- b) 2.º turno/período - Das 17h00 às 20h00 e das 21h00 à 1h00;
- c) 3.º turno/período - Da 1h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00.

4-Os turnos referidos no número anterior distribuem-se entre as 8h00 de segunda-feira e as 8h00 de sábado e estão compreendidos no horário de trabalho dos trabalhadores a eles afetos.

5-Cabe à entidade empregadora assegurar, com a necessária diligência, que a mudança de local específico da prestação de trabalho não afete o cumprimento do horário de trabalho.

Cláusula 27.^a

(Turnos - Sábados, domingos e feriados)

Aos sábados, domingos e feriados aplica-se o disposto no número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 28.^a

(Pausas)

1-Na definição do horário de trabalho serão observadas as pausas para refeição, cuja duração será de 1 hora.

2-Na falta de previsão em contrário no contrato individual de trabalho ou de diferente determinação do empregador na fixação dos horários de trabalho, são consideradas horas de refeição as seguintes:

- a) Almoço - Das 12h00 às 13h00;
- b) Jantar - Das 20h00 às 21h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 4h00.

3-Havendo prosseguimento de trabalho nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores uma pausa, considerada tempo normal de trabalho, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas no número anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

- a) Almoço - Das 11h00 às 14h00;
- b) Jantar - Das 19h00 às 22h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 5h00.

Cláusula 29.^a

(Trabalho ao largo)

1-As horas de início e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente à hora de chegada e saída do navio em que os trabalhadores prestem serviço.

2-As refeições, no decurso da execução de trabalho ao largo, terão lugar a bordo do navio, nos termos da cláusula anterior, prosseguindo o trabalho preferentemente com o recurso a meios mecânicos.

3-Nas situações de acréscimo do tempo de trabalho a empresa obriga-se, em alternativa, a proporcionar transporte aos trabalhadores para que possam tomar a refeição em terra ou a fornecer alimentação quente a bordo.

Cláusula 30.^a**(Prolongamentos de turnos)**

1-O prolongamento de turnos apenas é permitido nas seguintes situações e condições:

- a) Para permitir o acabamento de navios em dias úteis, os trabalhadores poderão prolongar o trabalho do 2.º turno até às 3h00 do dia seguinte, tendo direito a uma folga que deverá ser gozada nos termos da cláusula 35.^a;
- b) Para operações de consolidação/desconsolidação, receção/entrega de mercadorias e descarga de batelões, poderá haver prolongamento de turno até às 20h00, a efetuar por pessoal afeto ao 1.º turno, o qual não dá direito ao gozo de qualquer folga pelos trabalhadores;
- c) Para permitir a continuação do trabalho no segundo turno, no período compreendido entre a 1h00 e as 8h00, em dias úteis, sábados domingos e feriados, tendo os trabalhadores direito a uma folga que deverá ser gozada de imediato, só retomando o trabalho depois de um descanso de, pelo menos, 24 horas consecutivas; caso a folga coincida com o sábado, domingo ou feriado, a mesma será gozada posteriormente, em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2-Os prolongamentos de turno previstos nas alíneas a) e c), do número anterior, não são cumuláveis entre si, quer em termos de prestação de trabalho, quer em termos de retribuição.

3-Nos casos em que o trabalhador é colocado a prestar trabalho no prolongamento para acabamento de navio previsto na alínea a), do número 1, e não for possível efetuar todo o trabalho até às 3h00, aquele tem a faculdade de aceitar, ou recusar, passar para o regime de prolongamento de turno previsto na alínea c).

4-Não obstante o disposto na alínea c) do número 1 supra, o caso de aceitação pelo trabalhador da mudança de regime de turno prevista no número anterior aquele terá sempre de comparecer no seu local de trabalho no dia seguinte, independentemente de estar colocado ao primeiro ou ao segundo turno, mantendo o direito à folga a ser gozada em dia útil a acordar entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 31.^a**(Antecipação e repetição de turno)**

1-Considera-se «antecipação de turno» o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.

2-Considera-se «repetição de turno» o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno anterior.

Cláusula 32.^a**(Regime da prestação do trabalho suplementar)**

1-É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado fora do horário de trabalho, sendo obrigatória a sua prestação, salvo invocação e prova de motivo atendível para a sua dispensa.

2-Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado nomeadamente:

- a) Em antecipação ou repetição de turno;
- b) Em prolongamento de turno;
- c) Na pausa para refeição;
- d) Em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou em dia feriado;
- e) Enquanto não se iniciar a laboração em trabalho normal do 3.º turno, o trabalho prestado entre a 1h00 e as 8h00.

3-Com a antecedência mínima de 2 dias úteis, poderá o trabalhador requerer por escrito, nomeadamente por comunicação eletrónica, à sua entidade empregadora, apresentando adequada justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos, devendo ser-lhe dada resposta, por parte da empresa, nas 24 horas seguintes.

4-Desde que avisem os serviços competentes da entidade empregadora até às 14h00 do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

5-Uma vez obtidas as homologações ou autorizações exigíveis por lei, a duração anual do trabalho suplementar, por trabalhador, não pode exceder o limite de 850 horas, sendo o valor de referência obrigatória as 600 horas.

7- A distribuição do trabalho suplementar, dentro dos limites acima previstos, deverá ser estabelecida através de uma divisão equitativa, devendo, sempre que possível, ser atribuída aos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo.

8- O disposto no número anterior deverá respeitar o princípio de que as colocações devem efetuar-se com os trabalhadores mais adequados às funções a executar.

9- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos exclusivamente previstos neste ACT.

10- Só serão contabilizados como tempo de trabalho suplementar, para todos os efeitos legais de registo, os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

Cláusula 33.^a

(Comunicação do trabalho suplementar)

1- A comunicação de trabalho suplementar a realizar para o período correspondente a qualquer dos três turnos de trabalho apenas poderá ser feita através da afixação de escalas e/ou envio de comunicações eletrónicas, nomeadamente telefone, SMS ou outras mensagens com recurso a aplicações informáticas disponibilizadas pela empresa, respeitando os seguintes prazos de pré-aviso:

- a) Até às 18h00 do último dia útil anterior, para o 1.º turno dos dias úteis;
- b) Até às 13h00 do próprio dia, para os 2.º e 3.º turnos dos dias úteis;
- c) Até às 18h00 do último dia útil anterior, para sábados, domingos e feriados.

2- Para uma prestação de trabalho suplementar por um período máximo de duas horas, os trabalhadores apenas serão obrigados a executar o mesmo desde que seja comunicado:

- a) Até 60 minutos antes do início da sua execução, para os casos de acabamento de navios da 1h00 às 3h00;
- b) Até 90 minutos antes do início da sua execução, para as pausas de almoço e jantar.

3- Nas situações não previstas nos números anteriores, o trabalhador pode recusar a prestação de trabalho suplementar não comunicada atempadamente.

4- Em caso de aceitação do trabalhador, o empregador não pode recusar a prestação nem retirar o pagamento correspondente.

Cláusula 34.^a

(Descanso entre jornadas de trabalho e descanso compensatório)

1- Quando aplicável, nos termos da lei, o descanso compensatório é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Os trabalhadores que prestarem serviço no prolongamento da 1h00 às 8h00, só retomarão o trabalho depois de um descanso de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

4- Os trabalhadores que prestarem serviço no prolongamento da 1h00 às 8h00 de sábado ou de um dia feriado terão direito a gozar o período de descanso a que se refere o número anterior por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

5- A todo o tempo as partes leia-se, empresa e trabalhador, podem remir a dinheiro no todo ou em parte as folgas por gozar.

Cláusula 35.^a

(Descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar)

1- Quando aplicável, nos termos da lei e do presente ACT, o descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

2- O descanso compensatório deve ser gozado nos 90 dias seguintes ao respetivo vencimento.

Cláusula 36.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados e faltas

Cláusula 37.^a

(Regime de férias)

1- Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, aplica-se o disposto no Código do Trabalho, e na legislação que lhe suceda.

2- Desde que no respetivo ano civil não deem mais de 5 faltas justificadas, nem qualquer falta injustificada, os trabalhadores terão direito a dois dias de férias adicionais a gozar no ano civil subsequente, os quais não implicam um acréscimo equivalente no respetivo subsídio de férias.

3- A indicação do período preferencial de férias por parte dos trabalhadores terá lugar até 15 de março de cada ano.

4- A entidade empregadora elabora o mapa de férias provisório, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 31 de março de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre essa data e 14 de abril.

5- Até dez dias depois da afixação do mapa de férias provisório serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional, no seio da mesma entidade empregadora.

6- Para efeitos do número 2 da presente cláusula, não são consideradas as ausências ou faltas dos dirigentes sindicais, nos termos dos artigos 409.º e 468.º do Código do Trabalho, as devidas a acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as que por lei sejam expressamente equiparadas a prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 38.^a

(Alteração do período de férias por motivo de doença)

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada e aquele o possa comprovar, tudo nos termos do regime de comunicação e comprovação de faltas instituído na cláusula 42.^a do presente ACT.

2- Na situação prevista no número anterior, após o termo da situação de doença, as partes acordarão um novo período de gozo de férias, sendo que, na falta desse acordo, as mesmas prosseguirão logo após o referido termo.

3- No caso de a entidade empregadora obstar culposamente ao gozo de férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 39.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

Se o trabalhador tiver iniciado e cessado o impedimento prolongado no mesmo ano tem direito ao período total de férias vencido em 1 de janeiro como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, ao qual acrescerá o respetivo subsídio.

Cláusula 40.^a

(Feriados e épocas festivas)

1- Para além dos feriados legalmente previstos, serão também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

2- Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo a ele ser afetos os trabalhadores do 2.º turno.

Cláusula 41.^a

(Faltas)

1- Consideram-se justificadas as faltas legalmente qualificadas como tais.

2- A comprovação das faltas é feita nos termos do anexo III ao presente ACT.

CAPÍTULO VII

Remuneração e outras atribuições patrimoniaisCláusula 42.^a**(Conceito de retribuição)**

1- Considera-se retribuição qualquer prestação a que, nos termos da lei, deste ACT, do contrato individual de trabalho e demais normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Salvo quando expressamente previsto no presente ACT, a retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.

Cláusula 43.^a**(Níveis salariais)**

1- As partes acordam que os níveis salariais são os constantes da tabela I do anexo II deste ACT, que já incluem o subsídio de turno e por trabalho noturno.

2- A progressão salarial dos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho sem termo far-se-á nos seguintes termos:

a) Entre a base I e a base III (inclusive), os trabalhadores progridem automaticamente para a base subsequente depois de completarem 4 anos de serviço, seguidos ou interpolados, contabilizados nos termos do número 3 desta cláusula;

b) Entre a base III e a base VIII (inclusive) a progressão para a base subsequente ocorre automaticamente após o trabalhador completar 3 anos de serviço, seguidos ou interpolados, contabilizados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) A partir da base VIII a progressão nos níveis salariais apenas se fará por escolha livre do empregador.

3- Para efeitos de progressão nos níveis salariais não serão contabilizados os anos de permanência no mesmo nível em que se verifique qualquer um dos seguintes fatores de exclusão:

a) Registo de 1 (um) ou mais resultados positivos em ação de controlo de alcoolemia e/ou estupefacientes;

b) Registo de mais de 4 (quatro) faltas de utilização de equipamento de proteção individual ou de incumprimento de regras de segurança;

c) Ocorrência de 1 (uma) ou mais faltas injustificadas;

d) Aplicação de sanção disciplinar, salvo tratando-se de repreensão não registada;

e) Ocorrência de 60 (sessenta) ou mais dias de faltas justificadas, consecutivas ou interpoladas, no mesmo ano de permanência no nível.

4- Se nos seis meses subsequentes à receção da decisão que determinar a aplicação da sanção disciplinar o trabalhador a impugnar judicialmente e a sanção vier a ser anulada por decisão transitada em julgado, o ano que tiver sido desconsiderado para efeitos de progressão devido a esse fator de exclusão será contabilizado e o trabalhador colocado no nível salarial para que devia ter progredido, com efeitos retroativos, tendo direito a receber as correspondentes diferenças salariais.

5- A abertura de processo disciplinar determina automaticamente a exclusão do ano em que tal ocorra. Se o processo disciplinar não der origem à aplicação de sanção disciplinar diversa da repreensão registada, o ano que tiver sido desconsiderado para efeitos de progressão devido a esse fator de exclusão será contabilizado e o trabalhador colocado no nível salarial para que devia ter progredido, com efeitos retroativos, tendo direito a receber as correspondentes diferenças salariais.

6- Para efeitos da alínea *e)* do número 3 não são consideradas as ausências ou faltas dos dirigentes sindicais, nos termos dos artigos 409.º e 468.º do Código do Trabalho, as devidas a acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as que por lei sejam expressamente equiparadas a prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 44.^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são exclusivamente os fixados na tabela II do anexo II deste ACT.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada período de trabalho completo efetivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar.

2- O valor do subsídio previsto nesta cláusula é o fixado na tabela III do anexo II, do presente ACT.

3- Este subsídio não é devido durante as férias, durante o gozo do descanso compensatório nem nas situações que determinem a perda de retribuição.

Cláusula 46.^a

(Subsídio por trabalho ao largo)

O trabalhador que execute as suas tarefas em navios e/ou embarcações fundeadas ao largo tem direito, por cada período de trabalho, a um subsídio no valor fixado na tabela III do anexo II do presente ACT.

Cláusula 47.^a

(Transporte de trabalhadores)

As entidades empregadoras providenciarão o transporte dos trabalhadores para os terminais periféricos do Porto de Setúbal.

Cláusula 48.^a

(Retribuição do período de férias e subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2- A retribuição do período de férias e o subsídio de férias integrarão exclusivamente a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de turno e por trabalho noturno, excluindo-se qualquer outra prestação de expressão pecuniária não prevista nesta cláusula, designadamente a média do trabalho suplementar.

Cláusula 49.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal que integrará, exclusivamente, a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de turno por trabalho noturno, excluindo-se qualquer outra prestação de expressão pecuniária não prevista nesta cláusula, designadamente a média do trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores que, por disposição contratual, tenham o subsídio de Natal calculado de modo distinto do previsto na presente cláusula e cujo valor seja superior ao que resultaria da aplicação do número anterior, mantêm o direito a receber o subsídio de Natal calculado nos mesmos moldes até então verificados, salvo no que respeita à média do trabalho suplementar que fica expressamente excluída desse cálculo.

CAPÍTULO VIII

Transmissão de estabelecimento e mudança de serviço

Cláusula 50.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- Em caso de fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento ou transmissão, cessão ou reversão do direito de exploração do estabelecimento, bem como no caso de substituição do titular da atividade, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora subsiste perante a entidade resultante ou adquirente que envolvam o estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores tenham vindo a exercer a sua atividade.

2- A anterior entidade empregadora responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data do ato ou atos que envolva(m) qualquer das alterações a que se refere o número anterior, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 51.^a

(Mudança de serviço)

1- No caso de determinado serviço, objeto de concessão, licença ou contrato público, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente afeto a esse local, vir a ser assumido com carácter de continuidade e de regularidade por outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto nesta cláusula e na cláusula anterior serão garantidas na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiavam nos 12 meses anteriores ao da transferência.

3- Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 52.^a

(Procedimento disciplinar)

1- O exercício do poder disciplinar rege-se nos termos da lei e do presente ACT.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

Cláusula 53.^a

(Inquéritos)

O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando alegue que tais declarações podem contribuir para o punir em procedimento subsequente.

Cláusula 54.^a

(Resposta à nota de culpa)

O trabalhador dispõe de 20 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 55.^a

(Faltas sem relevância disciplinar)

Se um trabalhador for detido preventivamente, as faltas dadas durante o tempo de detenção não poderão ser consideradas para efeitos disciplinares, se o trabalhador for absolvido pelo crime que lhe foi imputado.

CAPÍTULO X

Suspensão e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

(Trabalhador reformado)

1- Nos termos do artigo 348.º do Código do Trabalho, considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2- O trabalhador, no prazo de dez dias após o recebimento da comunicação da Segurança Social informando-o de que passou à situação de reforma, deverá comunicar obrigatoriamente tal situação à entidade empregadora.

3- Na falta da comunicação indicada no número anterior, o trabalhador obriga-se a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período que tiver decorrido entre a data em que teve conhecimento da sua passagem à situação de reforma e a data em que deu conhecimento dessa situação à entidade empregadora.

Cláusula 57.^a

(Direitos emergentes da cessação do contrato)

Na data da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador com contrato de trabalho sem termo, para além do estabelecido na lei, tem direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual, exceto se a cessação:

- a) For motivada por despedimento com justa causa;
- b) Decorrer da iniciativa do trabalhador, desde que não fundada em justa causa de resolução do contrato;
- c) Decorrer da reforma do trabalhador.

Cláusula 58.^a

(Revogação por acordo das partes)

Salvo no caso de transação judicial, são nulas as cláusulas do acordo revogatório que estipulem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos, reclamar e/ou renunciar a créditos de que seja titular.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde do trabalho

Cláusula 59.^a

(Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho)

1- As partes outorgantes do presente ACT instituirão, nos termos da lei, uma comissão de prevenção, segurança e higiene composta por dois representantes patronais e dois representantes sindicais.

2- A comissão proporá às partes do presente ACT o respetivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário.

3- A comissão deverá pronunciar-se, nomeadamente, sobre períodos máximos de exercício de funções de manuseamento de equipamentos que possam ser prejudiciais para a saúde do trabalhador.

Cláusula 60.^a

(Controlo de uso de estupefacientes e álcool no trabalho)

Atenta a natureza do trabalho portuário, e consultado o sindicato, as empresas deverão estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

CAPÍTULO XII

Seguros

Cláusula 61.^a

(Seguro de acidentes de trabalho)

1- O empregador deve subscrever seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- O trabalhador pode requerer uma vez por trimestre cópia das folhas de remunerações referentes ao trimestre anterior que foram enviadas para a companhia de seguros na qual se encontra sediada a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 62.^a

(Seguros especiais)

1- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua atividade, será seguro por aquela pelo capital mínimo de 100 000,00 € em relação aos riscos de acidentes pessoais.

2- Cada trabalhador diretamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições será coberto por um seguro de acidentes pessoais no montante de 100 000,00 €.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritáriaCláusula 63.^a

(Comissão paritária)

1- É criada uma comissão paritária com competência para integrar lacunas e interpretar as disposições do presente ACT.

2- A comissão paritária é composta por seis membros efetivos, três por cada uma das partes, devendo estas também indicar os respetivos três membros suplentes. Para os devidos efeitos, clarifica-se que as empresas subscritoras do presente ACT são globalmente consideradas como sendo uma das partes e o sindicato representará a outra parte, num total de duas partes.

3- Os membros da comissão paritária, efetivos e suplentes, serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação do ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo a sua identificação ser comunicada à contraparte, por carta registada com aviso de receção, nos 5 dias úteis após a designação.

4- Na falta ou impossibilidade justificada de comparência de um membro efetivo, o mesmo será substituído por qualquer um dos suplentes da respetiva parte.

5- Se algum dos membros designados, efetivo ou suplente, deixar de integrar a comissão paritária, a parte que o designou procederá à nomeação de um novo membro, devendo a sua identificação ser comunicada à contraparte, por carta registada com aviso de receção, nos 5 dias úteis após a designação.

6- A comissão paritária reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, mediante envio de carta registada com aviso de receção, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.

7- Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral suscetível de perturbar a normal laboração das empresas, a decisão será tomada no prazo máximo de 3 dias úteis, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.

8- A intervenção e funcionamento da comissão paritária far-se-á sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

9- A comissão paritária não pode funcionar sem a presença de pelo menos 2 membros de cada uma das partes empregadora e sindical, tendo cada membro, individualmente, um voto.

10- As deliberações da comissão paritária têm de ser aprovadas por 3/4 dos membros presentes.

11- A intervenção dos membros designados, efetivos ou suplentes, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

12- Das reuniões da comissão paritária será realizada uma ata por escrito, em dois exemplares, uma para cada parte, que deve ser elaborada e aprovada durante a reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes, que deve ser assinada por todos os participantes.

13- As deliberações só se consideram aprovadas após a ata ser aceite e assinada por todos os participantes.

14- As decisões da comissão paritária tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto à integração de lacunas e à interpretação de cláusulas deste ACT.

15- A comissão paritária reúne na sede de qualquer uma das empresas signatárias do presente ACT, ou, na impossibilidade de disponibilização de espaço adequado, na sede do sindicato.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais ou transitóriasCláusula 64.^a**(Subsídio por função especializada)**

Sempre que um trabalhador abrangido pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto for colocado a desempenhar as funções especializadas de conferente, portaló, grueiro, vazador ou manobrador e exerça efetivamente tais funções, o mesmo terá direito a um subsídio por função especializada, por cada turno, por trabalho prestado em hora de refeição ou por prolongamento de turno, cujos valores estão fixados na tabela III do anexo II do presente ACT.

Cláusula 65.^a**(Subsídio por situações especiais)**

1- Aos trabalhadores de base e hierarquias diretamente envolvidos nas operações referidas no número seguinte haverá lugar à atribuição de um subsídio de 100 % por cada categoria profissional, em cada turno, hora de refeição, repetição/antecipação de turno e prolongamento de turno.

2- As situações referidas no número anterior são as seguintes:

- a) Gado morto, havendo necessidade de contacto físico no manuseamento dos animais mortos;
- b) Cargas em decomposição e putrefação, quando excedam no mínimo 20 % de carga afetada a movimentar, tratando-se de carregamento homogéneo;
- c) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e ou encalhe, quando a movimentação a efetuar abranja no mínimo 20 % da carga a movimentar do porão ou do navio;
- d) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias suscetíveis de apresentar penosidade na respetiva remoção e ou reposição nos espaços de onde se deslocaram.

3- Para serem consideradas abrangidas pela presente cláusula as situações referidas no número anterior terão de ser objeto de uma declaração da condição da carga, emitida por entidade oficial (autoridade marítima, portuária e/ou sanitária) ou por companhia seguradora.

4- O subsídio a que se refere o número 1 será calculado sobre a retribuição do respetivo turno (tabela II do anexo II deste ACT), em que existir contacto direto do trabalhador com a carga, pela respetiva categoria profissional, de acordo com o dia da semana em que a situação se verificar e pelo período em que haja contacto direto com a carga.

Cláusula 66.^a**(Diuturnidades)**

Por cada quatro anos de duração do contrato individual de trabalho vencer-se-á uma diuturnidade até ao limite de seis, sendo o valor de cada o constante na tabela do anexo III.

Cláusula 67.^a**(Cláusula de paz social)**

1- O sindicato compromete-se, durante o prazo de vigência do ACT, a não convocar qualquer greve, seja de que forma for, nomeadamente através de um pré-aviso de greve, sem convocar primeiro uma reunião de uma comissão, que é constituída e funcionará nos mesmos termos da comissão paritária (a «comissão») prevista na cláusula 63.^a, com vista a tentar obter um acordo que permita que a greve não seja convocada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A convocação de greve que vise alterar o clausulado do ACT durante o respetivo período de vigência não pode ter lugar.

3- Antes de declarar qualquer greve, o sindicato obriga-se a convocar a comissão e a submeter a questão objeto de diferendo à apreciação desta. Na mesma data, o sindicato deve remeter a todas as empresas subscritoras do ACT uma cópia da convocação, através de carta registada com aviso de receção.

4- A comissão deverá reunir-se no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção da convocatória por todas as partes, devendo apresentar a sua deliberação fundamentada, por escrito, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados desde a última reunião da comissão, prorrogável, uma única vez por igual prazo, sendo a prorrogação apenas válida se for aprovada por maioria dos membros da comissão.

5- Se os membros designados pelas empresas subscritoras do ACT, efetivos ou substitutos, não comparecerem à reunião da comissão regularmente convocada pelo sindicato, este poderá convocar de imediato a greve, sem que haja lugar à aplicação da sanção prevista no ponto 10 da presente cláusula.

6- Das reuniões da comissão será realizada uma ata por escrito, em dois exemplares, uma para cada parte, que deve ser elaborada e aprovada durante a reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes, que deve ser assinada por todos os participantes.

7- Quando a comissão delibere em sentido de que não existiu qualquer violação ou incumprimento do ACT ou que não existe qualquer motivo justificável para a convocação da greve, o sindicato não poderá apresentar qualquer pré-aviso de greve sobre a matéria decidida pela comissão. O sindicato obriga-se também a atuar de boa-fé, envidando os seus melhores esforços e a não praticar qualquer ação ou omissão que promova ou incite a adesão dos seus membros a greves que visem produzir os efeitos que as cláusulas deste ACT visam evitar.

8- Nos casos em que a comissão não tenha aprovado a deliberação nos termos previstos no número 3 desta cláusula, o sindicato apenas poderá convocar uma greve após ser proferida uma decisão judicial transitada em julgado que, em ação declarativa instaurada para esse efeito, confirme a violação ou incumprimento do ACT.

9- No caso de o tribunal reconhecer que houve violação ou incumprimento do ACT quanto à matéria alvo de deliberação pela comissão, a empresa subscritora do ACT responsável pela violação ou incumprimento pagará ao sindicato, a título de cláusula penal, uma indemnização global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros), sendo todas as empresas signatárias solidariamente responsáveis pelo pagamento dessa indemnização.

10- O montante fixado no número anterior corresponde ao valor máximo da indemnização que o sindicato tem direito a exigir, por greve declarada, da totalidade das empresas subscritoras do presente ACT, mesmo que o tribunal declare que a violação ou incumprimento do ACT foi cometido por mais do que uma das empresas subscritoras do ACT.

11- O pagamento da indemnização ao sindicato prevista nos números 9 e 10 da presente cláusula deverá ser feito, impreterivelmente, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado da decisão judicial que reconheça o incumprimento ou a violação do ACT, obrigando-se a empresa, ou empresas, que neste tenha incorrido a cessar, dentro do mesmo prazo, a(s) conduta(s) declarada(s) ilegal(ais) pelo tribunal, sendo que, caso tal não aconteça, o sindicato poderá convocar uma greve até que o pagamento seja efetuado e cesse o incumprimento ou violação do ACT.

12- Caso o sindicato convoque uma greve sem previamente convocar a comissão ou em violação do disposto nos números 2, 3, 7 ou 8 da presente cláusula, pagará às empresas subscritoras do presente ACT a título de cláusula penal, e por cada greve convocada, uma indemnização no montante global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros).

13- O pagamento da indemnização prevista no número anterior tem de ser feito, impreterivelmente, no prazo de 10 dias úteis após o sindicato ter sido notificado por qualquer uma das empresas subscritoras do ACT, obrigando-se também o sindicato a desconvocar a greve imediatamente após receber aquela notificação.

14- O pagamento pelo sindicato da indemnização prevista nos números anteriores é devido independentemente da maior ou menor adesão dos trabalhadores à greve e da ocorrência de danos decorrentes da greve.

Cláusula 68.^a

(Remissão para a lei)

1- Em tudo quanto neste ACT for omissivo, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos previstos na cláusula 63.^a

2- As remissões que no presente ACT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

Cláusula 69.^a

(Declaração de maior favorabilidade)

As partes outorgantes deste ACT reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente ACT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, pelo que estes se dão aqui por revogados.

Cláusula 70.^a

(Adesão individual ao contrato coletivo)

1- Os trabalhadores não sindicalizados podem pedir por escrito a sua adesão individual ao presente contrato coletivo de trabalho, através de documento devidamente datado e cuja assinatura seja objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei, produzindo o presente contrato efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir ao presente contrato, o trabalhador não sindicalizado no sindicato que negociou e acordou o presente contrato coletivo de trabalho, concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do mesmo, procedendo ao pagamento de prestação correspondente a 3 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- Os pedidos de adesão ao presente contrato são feitos diretamente e voluntariamente ao Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, ou, em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

4- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente ao Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, a qual deverá ser paga mensalmente, através de desconto autorizado pelo trabalhador realizado mensalmente no salário pela entidade empregadora durante o período de vigência do contrato, a qual reenviará os montantes descontados para o sindicato, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo ao sindicato a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

5- O trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, morada, remuneração ilíquida e situação profissional (trabalhador do quadro de empresa ou empresa de cedência de mão-de-obra portuária) e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

6- Quando os pedidos de adesão forem feitos diretamente ao sindicato subscritor do presente contrato, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo o sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo ACT.

7- Se o pedido de adesão for formalizado junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato a listagem dos trabalhadores com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

8- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2, não impede a aplicação do ACT ao trabalhador, mantendo o sindicato direito a receber deste último a contribuição referida, até ao termo da vigência do ACT.

ANEXO I

Categorias profissionais e conteúdo funcional

Sem prejuízo do âmbito de trabalho portuário definido na lei, para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo ACT de que o presente anexo faz parte integrante, estabelece-se que:

1- Quanto ao chefe de operações:

a) Sem prejuízo do carácter transitório e amovível, estabelecido nas cláusulas 6.^a e 7.^a do presente ACT, do exercício desta categoria profissional, o chefe de operações é o trabalhador da hierarquia superior da profissão de trabalhador portuário;

b) O chefe de operações, sob a direção e orientação do seu superior hierárquico, executa e faz cumprir as políticas definidas pela empresa respeitantes à operação portuária, planificando, dirigindo, coordenando e orientando todos os navios e serviços de modo a atingir os objetivos definidos pela empresa, cabendo-lhe definir os meios materiais e humanos a afetar à operação portuária, bem como a sua gestão.

2- Quanto ao coordenador:

O coordenador é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, e sendo conhecedor da atividade de movimentação de cargas a bordo e em terra, zela pela aplicação das melhores práticas e compete-lhe, nomeadamente:

a) Manter contatos com os oficiais de bordo e/ou seus representantes, com vista à otimização das suas funções;

- b) Colaborar na formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;
- c) Garantir, se for caso disso, a conclusão dos serviços executados durante o período do seu turno, de modo a otimizar a produtividade do serviço e, quando necessário, garantir a continuidade das operações;
- d) Participar na avaliação de desempenho dos trabalhadores;
- e) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o ACT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;
- f) Colaborar na preparação do serviço, na organização do pessoal e substituição do mesmo quando necessário, dos recursos e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;
- g) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;
- h) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;
- i) Assegurar aos trabalhadores as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;
- j) Assegurar perante a gestão da entidade empregadora os compromissos de produtividade a atingir, analisando eventuais desvios e reportando os motivos justificativos dos mesmos;
- k) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- l) Controlar e verificar, por turno ou período, a execução do plano de carga e/ou descarga do navio ou parque;
- m) Confirmar listas de carga/descarga, com os resultados da conferência e, com base nelas, elaborar notas diárias de cargas movimentadas, quando não existam meios eletrónicos disponíveis;
- n) Elaborar por turno ou período, mapas de controle de paragens verificadas, mapas de pessoal utilizado, mapas de material utilizado, relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;
- o) Zelar pela operacionalidade e manutenção diária do parque de máquinas e aparelhos da empresa. Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam.

3- Quanto ao trabalhador de base:

O trabalhador de base é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, procede à movimentação de cargas tal como definida na cláusula 6.^a do presente ACT, designadamente:

- a) Assegura o exercício das funções de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas;
- b) Desenvolve as atividades de remoção de cargas a bordo, peação e despeação, limpeza de porões ou tanques, abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerados/taipol, salvo nos casos em que, nos termos da lei, possam ser efetuadas pela tripulação do navio;
- c) Assegura o exercício das funções de vazador de granéis, operador de granéis líquidos, montagem e desmontagem de mangueiras e apanha dos derrames para aproveitamento de carga;
- d) Colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;
- e) Assegura o exercício das funções de ligação e ou desligação, manuseamento e movimentação de produtos, mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes e gruas, bem como as funções de consolidação e desconso- lidação que, nos termos da lei, não estejam excluídas do âmbito do trabalho portuário;
- f) Sem prejuízo do disposto na lei, conduz, enquanto carga, tanto à carga como à descarga, veículos auto- móveis ligeiros ou pesados e manobra os equipamentos portuários de bordo ou de terra para os quais tenha formação e aptidão profissional adequadas;
- g) Sempre que a empresa o entenda e desde que tenha formação e aptidão profissional adequadas, coordena a movimentação de cargas e bens de modo a garantir a segurança dos trabalhadores, da carga e do navio;
- h) Sem prejuízo do disposto na lei, confere, controla, pesa, sela, distribui e verifica a carga ou descarga de todas as mercadorias e unidades de carga e descarga, bem como quaisquer outras tarefas complementares destas, incluindo a verificação dos respetivos selos, assegurando a sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado bem como as etapas e paragens verificadas no decurso das operações.

ANEXO II

**Tabelas salariais e outras de expressão pecuniária
2026**
Trabalhadores A - «Históricos»

(Valores em unidades euro)

Tabela salarial

| | Trabalhador de base | Coordenador | Chefe de operações |
|----------------------|---------------------|-------------|--------------------|
| Total | 2 596,86 € | 2 854,05 € | 2 983,55 € |
| Salário base | 1 843,46 € | 2 058,83 € | 2 174,21 € |
| Subsídio de turno | 349,47 € | 394,29 € | 408,41 € |
| Subsídio penosidade | 319,57 € | 319,57 € | 319,57 € |
| Diuturnidades | 81,36 € | 81,36 € | 81,36 € |
| Acresce | | | |
| Subsídio de refeição | 11,76 € | 11,76 € | 11,76 € |
| Subsídio de função | 8,40 € | - | - |

Trabalho suplementar

| | Trabalhador de base | Coordenador | Chefe de operações |
|---|---------------------|-------------|--------------------|
| Dia útil - Repetição/antecipação | 126,07 € | 137,21 € | 145,11 € |
| Dia útil - 3.º turno | 210,12 € | 228,69 € | 240,18 € |
| Dia útil - Refeição 1/2 | 23,64 € | 25,73 € | 27,00 € |
| Dia útil - Hora prolongamento | 26,27 € | 28,59 € | 30,13 € |
| Sábado/domingo/feriado (1 e 2 turnos) | 168,10 € | 182,96 € | 192,44 € |
| Sábado/domingo/feriado - Trabalho em hora de ref. 1/2 | 31,52 € | 34,31 € | 35,95 € |
| Sábado/domingo/feriado - 3.º turno | 252,16 € | 274,43 € | 288,21 € |

ANEXO III

Tabelas salariais Trabalhadores por tempo indeterminado e a termo certo

1- A retribuição aplicável no Porto de Setúbal é a que consta na presente tabela:

| Diurno. | GRELHA SALARIAL - TRABALHADORES "B" | | | | | | | | | | Ch. Operações | |
|------------|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|----------|
| | Trabalhador Base | | | | | | | | | | Coordenador | Nível 10 |
| | Nível 1 | Nível 2 | Nível 3 | Nível 4 | Nível 5 | Nível 6 | Nível 7 | Nível 8 | Nível 9 | Nível 10 | Coordenador | Nível 10 |
| TOTAL | 1 154,99 € | 1 287,25 € | 1 542,25 € | 1 622,98 € | 1 811,39 € | 2 028,77 € | 2 272,22 € | 2 472,86 € | 2 673,36 € | 3 007,59 € | | |
| Base | 968,60 € | 1 079,70 € | 1 307,90 € | 1 361,72 € | 1 519,98 € | 1 702,38 € | 1 906,67 € | 2 085,37 € | 2 252,97 € | 2 524,09 € | | |
| Sub. Turno | 186,39 € | 207,55 € | 234,35 € | 261,27 € | 291,41 € | 326,39 € | 365,56 € | 387,49 € | 420,39 € | 483,44 € | | |
| TOTAL | 1 190,97 € | 1 323,23 € | 1 578,23 € | 1 658,97 € | 1 847,37 € | 2 064,76 € | 2 308,21 € | 2 508,84 € | 2 709,34 € | 3 043,51 € | | |
| Base | 968,60 € | 1 079,70 € | 1 307,90 € | 1 361,72 € | 1 519,98 € | 1 702,38 € | 1 906,67 € | 2 085,37 € | 2 252,97 € | 2 524,09 € | | |
| Sub. Turno | 186,39 € | 207,55 € | 234,35 € | 261,27 € | 291,41 € | 326,39 € | 365,56 € | 387,49 € | 420,39 € | 483,44 € | | |
| Diurno. | 35,98 € | 35,98 € | 35,98 € | 35,98 € | 35,98 € | 35,98 € | 35,98 € | 35,98 € | 35,98 € | 35,98 € | | |
| TOTAL | 1 226,95 € | 1 359,22 € | 1 614,21 € | 1 694,95 € | 1 883,36 € | 2 100,74 € | 2 344,19 € | 2 544,82 € | 2 745,33 € | 3 079,50 € | | |
| Base | 968,60 € | 1 079,70 € | 1 307,90 € | 1 361,72 € | 1 519,98 € | 1 702,38 € | 1 906,67 € | 2 085,37 € | 2 252,97 € | 2 524,09 € | | |
| Sub. Turno | 186,39 € | 207,55 € | 234,35 € | 261,27 € | 291,41 € | 326,39 € | 365,56 € | 387,49 € | 420,39 € | 483,44 € | | |
| Diurno. | 71,97 € | 71,97 € | 71,97 € | 71,97 € | 71,97 € | 71,97 € | 71,97 € | 71,97 € | 71,97 € | 71,97 € | | |
| TOTAL | 1 262,94 € | 1 395,20 € | 1 650,20 € | 1 730,93 € | 1 919,34 € | 2 136,72 € | 2 380,17 € | 2 580,81 € | 2 781,31 € | 3 115,48 € | | |
| Base | 968,60 € | 1 079,70 € | 1 307,90 € | 1 361,72 € | 1 519,98 € | 1 702,38 € | 1 906,67 € | 2 085,37 € | 2 252,97 € | 2 524,09 € | | |
| Sub. Turno | 186,39 € | 207,55 € | 234,35 € | 261,27 € | 291,41 € | 326,39 € | 365,56 € | 387,49 € | 420,39 € | 483,44 € | | |
| Diurno. | 107,95 € | 107,95 € | 107,95 € | 107,95 € | 107,95 € | 107,95 € | 107,95 € | 107,95 € | 107,95 € | 107,95 € | | |
| TOTAL | 1 298,92 € | 1 431,18 € | 1 686,18 € | 1 766,92 € | 1 955,32 € | 2 172,71 € | 2 416,16 € | 2 616,79 € | 2 817,29 € | 3 151,46 € | | |
| Base | 968,60 € | 1 079,70 € | 1 307,90 € | 1 361,72 € | 1 519,98 € | 1 702,38 € | 1 906,67 € | 2 085,37 € | 2 252,97 € | 2 524,09 € | | |
| Sub. Turno | 186,39 € | 207,55 € | 234,35 € | 261,27 € | 291,41 € | 326,39 € | 365,56 € | 387,49 € | 420,39 € | 483,44 € | | |
| Diurno. | 143,93 € | 143,93 € | 143,93 € | 143,93 € | 143,93 € | 143,93 € | 143,93 € | 143,93 € | 143,93 € | 143,93 € | | |
| TOTAL | 1 394,90 € | 1 467,17 € | 1 722,17 € | 1 802,90 € | 1 991,31 € | 2 208,69 € | 2 452,14 € | 2 652,78 € | 2 853,28 € | 3 187,45 € | | |
| Base | 968,60 € | 1 079,70 € | 1 307,90 € | 1 361,72 € | 1 519,98 € | 1 702,38 € | 1 906,67 € | 2 085,37 € | 2 252,97 € | 2 524,09 € | | |
| Sub. Turno | 186,39 € | 207,55 € | 234,35 € | 261,27 € | 291,41 € | 326,39 € | 365,56 € | 387,49 € | 420,39 € | 483,44 € | | |
| Diurno. | 179,92 € | 179,92 € | 179,92 € | 179,92 € | 179,92 € | 179,92 € | 179,92 € | 179,92 € | 179,92 € | 179,92 € | | |
| TOTAL | 1 370,89 € | 1 503,15 € | 1 758,15 € | 1 838,88 € | 2 027,29 € | 2 244,67 € | 2 488,12 € | 2 688,76 € | 2 889,26 € | 3 223,43 € | | |
| Base | 968,60 € | 1 079,70 € | 1 307,90 € | 1 361,72 € | 1 519,98 € | 1 702,38 € | 1 906,67 € | 2 085,37 € | 2 252,97 € | 2 524,09 € | | |
| Sub. Turno | 186,39 € | 207,55 € | 234,35 € | 261,27 € | 291,41 € | 326,39 € | 365,56 € | 387,49 € | 420,39 € | 483,44 € | | |
| Diurno. | 215,90 € | 215,90 € | 215,90 € | 215,90 € | 215,90 € | 215,90 € | 215,90 € | 215,90 € | 215,90 € | 215,90 € | | |

Nota:

a) Todos os níveis da tabela salarial serão atualizados durante a vigência e eventual sobreavaliação do presente contrato à razão de 1% por cada ano, ao qual acrescerá o valor do IPC determinado pelo Instituto Nacional de Estatística, com limite de 5%.
Valor do IPC determinado pelo INE.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Trabalhadores por tempo indeterminado e a termo certo

2- Trabalho suplementar e outros subsídios:

| GRELHA TRABALHO SUPLEMENTAR - TRABALHADORES "B" | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|---------------|--|
| Diurno | | Trabalhador Base | | | | | | | | Coordenado | | Ch. Operações | |
| | | Nível 1 | Nível 2 | Nível 3 | Nível 4 | Nível 5 | Nível 6 | Nível 7 | Nível 8 | Nível 9 | Nível 10 | | |
| | Dia útil - Rep/Antecip. | 57,74 € | 64,36 € | 77,11 € | 81,15 € | 90,57 € | 101,44 € | 113,60 € | 127,65 € | 133,67 € | 150,38 € | | |
| | Dia útil - 17h/20h | 28,87 € | 32,18 € | 38,56 € | 40,57 € | 45,29 € | 50,72 € | 56,80 € | 63,83 € | 66,83 € | 75,19 € | | |
| | Dia útil - 3º turno | 96,25 € | 107,27 € | 128,52 € | 135,25 € | 150,95 € | 169,06 € | 189,35 € | 206,08 € | 222,78 € | 250,63 € | | |
| | Hora Extra Prolong | 12,03 € | 13,41 € | 16,07 € | 16,91 € | 18,87 € | 21,13 € | 23,67 € | 25,76 € | 27,84 € | 31,33 € | | |
| | Dia útil -12-13 e 20-21 | 7,22 € | 8,05 € | 9,64 € | 10,15 € | 11,32 € | 12,69 € | 14,20 € | 15,45 € | 16,71 € | 18,79 € | | |
| | S/D/Feriado (1 e 2 turno) | 77,01 € | 85,81 € | 102,82 € | 108,20 € | 120,76 € | 135,25 € | 151,49 € | 164,85 € | 178,22 € | 200,50 € | | |
| | S/D/Feriado 3º turno | 115,50 € | 128,72 € | 154,23 € | 162,30 € | 181,13 € | 202,88 € | 227,22 € | 247,29 € | 267,34 € | 300,75 € | | |
| | S/D/Feriado 12-13 e 20-21 | 9,62 € | 10,73 € | 12,85 € | 13,53 € | 15,09 € | 16,91 € | 18,94 € | 20,61 € | 22,28 € | 25,06 € | | |
| | 1 | Dia útil - Rep/Antecip. | 59,55 € | 66,17 € | 78,92 € | 82,95 € | 92,36 € | 103,23 € | 115,41 € | 125,45 € | 135,47 € | 152,18 € | |
| Dia útil - 17h/20h | | 29,77 € | 33,08 € | 39,46 € | 41,48 € | 46,18 € | 51,62 € | 57,70 € | 62,72 € | 67,74 € | 76,09 € | | |
| Dia útil - 3º turno | | 99,25 € | 110,28 € | 131,52 € | 138,25 € | 153,95 € | 172,06 € | 192,35 € | 209,07 € | 225,78 € | 253,62 € | | |
| Hora Extra Prolong | | 12,40 € | 13,78 € | 16,44 € | 17,28 € | 19,25 € | 21,51 € | 24,05 € | 26,13 € | 28,22 € | 31,71 € | | |
| Dia útil -12-13 e 20-21 | | 7,45 € | 8,27 € | 9,86 € | 10,37 € | 11,55 € | 12,90 € | 14,42 € | 15,68 € | 16,94 € | 19,02 € | | |
| S/D/Feriado (1 e 2 turno) | | 79,40 € | 88,22 € | 105,21 € | 110,60 € | 123,16 € | 137,65 € | 153,88 € | 167,26 € | 180,63 € | 202,89 € | | |
| S/D/Feriado 3º turno | | 119,10 € | 132,32 € | 157,82 € | 165,90 € | 184,74 € | 206,48 € | 230,82 € | 250,88 € | 270,93 € | 304,35 € | | |
| S/D/Feriado 12-13 e 20-21 | | 9,92 € | 11,03 € | 13,15 € | 13,82 € | 15,40 € | 17,20 € | 19,23 € | 20,91 € | 22,58 € | 25,36 € | | |
| 2 | | Dia útil - Rep/Antecip. | 61,35 € | 67,96 € | 80,71 € | 84,75 € | 94,57 € | 105,04 € | 117,21 € | 127,24 € | 137,26 € | 153,97 € | |
| | Dia útil - 17h/20h | 30,68 € | 33,98 € | 40,35 € | 42,37 € | 47,29 € | 52,52 € | 58,61 € | 63,62 € | 68,63 € | 76,99 € | | |
| | Dia útil - 3º turno | 102,24 € | 113,27 € | 134,52 € | 141,25 € | 156,95 € | 175,06 € | 195,34 € | 212,06 € | 228,77 € | 256,63 € | | |
| | Hora Extra Prolong | 12,78 € | 14,16 € | 16,82 € | 17,66 € | 19,62 € | 21,88 € | 24,42 € | 26,51 € | 28,59 € | 32,08 € | | |
| | Dia útil -12-13 e 20-21 | 7,67 € | 8,50 € | 10,09 € | 10,60 € | 11,78 € | 13,13 € | 14,65 € | 15,91 € | 17,16 € | 19,25 € | | |
| | S/D/Feriado (1 e 2 turno) | 81,79 € | 90,61 € | 107,62 € | 113,00 € | 125,55 € | 140,04 € | 156,28 € | 169,65 € | 183,02 € | 205,30 € | | |
| | S/D/Feriado 3º turno | 122,69 € | 135,93 € | 161,42 € | 169,49 € | 188,34 € | 210,07 € | 234,41 € | 254,48 € | 274,53 € | 307,94 € | | |
| | S/D/Feriado 12-13 e 20-21 | 10,23 € | 11,32 € | 13,45 € | 14,13 € | 15,69 € | 17,51 € | 19,53 € | 21,21 € | 22,88 € | 25,66 € | | |
| | 3 | Dia útil - Rep/Antecip. | 63,14 € | 69,76 € | 82,51 € | 86,55 € | 95,97 € | 106,84 € | 119,00 € | 129,04 € | 139,07 € | 155,78 € | |
| Dia útil - 17h/20h | | 31,57 € | 34,88 € | 41,26 € | 43,28 € | 47,99 € | 53,42 € | 59,50 € | 64,52 € | 69,53 € | 77,89 € | | |
| Dia útil - 3º turno | | 105,25 € | 116,26 € | 137,52 € | 144,24 € | 159,95 € | 178,06 € | 198,35 € | 215,07 € | 231,78 € | 259,62 € | | |
| Hora Extra Prolong | | 13,15 € | 14,53 € | 17,19 € | 18,03 € | 20,00 € | 22,26 € | 24,80 € | 26,88 € | 28,97 € | 32,45 € | | |
| Dia útil -12-13 e 20-21 | | 7,90 € | 8,72 € | 10,32 € | 10,81 € | 11,99 € | 13,35 € | 14,88 € | 16,13 € | 17,38 € | 19,48 € | | |
| S/D/Feriado (1 e 2 turno) | | 84,20 € | 93,02 € | 110,01 € | 115,40 € | 127,96 € | 142,45 € | 158,68 € | 172,06 € | 185,42 € | 207,69 € | | |
| S/D/Feriado 3º turno | | 126,29 € | 139,52 € | 165,03 € | 173,10 € | 191,93 € | 213,67 € | 238,02 € | 258,09 € | 278,14 € | 311,55 € | | |
| S/D/Feriado 12-13 e 20-21 | | 10,52 € | 11,63 € | 13,75 € | 14,42 € | 16,00 € | 17,80 € | 19,84 € | 21,51 € | 23,18 € | 25,96 € | | |
| 4 | | Dia útil - Rep/Antecip. | 64,95 € | 71,57 € | 84,30 € | 88,34 € | 97,76 € | 108,63 € | 120,81 € | 130,83 € | 140,86 € | 157,57 € | |
| | Dia útil - 17h/20h | 32,47 € | 35,78 € | 42,15 € | 44,17 € | 48,88 € | 54,32 € | 60,40 € | 65,42 € | 70,43 € | 78,78 € | | |
| | Dia útil - 3º turno | 108,24 € | 119,27 € | 140,51 € | 147,25 € | 162,94 € | 181,05 € | 201,34 € | 218,07 € | 234,77 € | 262,62 € | | |
| | Hora Extra Prolong | 13,53 € | 14,90 € | 17,56 € | 18,41 € | 20,37 € | 22,63 € | 25,17 € | 27,25 € | 29,35 € | 32,83 € | | |
| | Dia útil -12-13 e 20-21 | 8,11 € | 8,94 € | 10,53 € | 11,04 € | 12,22 € | 13,58 € | 15,10 € | 16,36 € | 17,60 € | 19,70 € | | |
| | S/D/Feriado (1 e 2 turno) | 86,59 € | 95,41 € | 112,41 € | 117,79 € | 130,35 € | 144,84 € | 161,08 € | 174,45 € | 187,82 € | 210,10 € | | |
| | S/D/Feriado 3º turno | 129,90 € | 143,12 € | 168,62 € | 176,70 € | 195,53 € | 217,26 € | 241,62 € | 261,68 € | 281,73 € | 315,15 € | | |
| | S/D/Feriado 12-13 e 20-21 | 10,83 € | 11,92 € | 14,05 € | 14,73 € | 16,29 € | 18,11 € | 20,13 € | 21,80 € | 23,47 € | 26,27 € | | |
| | 5 | Dia útil - Rep/Antecip. | 66,74 € | 73,36 € | 86,11 € | 90,15 € | 99,57 € | 110,44 € | 122,61 € | 132,64 € | 142,66 € | 159,37 € | |
| Dia útil - 17h/20h | | 33,37 € | 36,68 € | 43,05 € | 45,07 € | 49,78 € | 55,22 € | 61,31 € | 66,32 € | 71,33 € | 79,69 € | | |
| Dia útil - 3º turno | | 111,24 € | 122,27 € | 143,52 € | 150,24 € | 165,95 € | 184,06 € | 204,35 € | 221,06 € | 237,77 € | 265,63 € | | |
| Hora Extra Prolong | | 13,90 € | 15,28 € | 17,94 € | 18,78 € | 20,75 € | 23,00 € | 25,54 € | 27,63 € | 29,73 € | 33,20 € | | |
| Dia útil -12-13 e 20-21 | | 8,34 € | 9,17 € | 10,76 € | 11,27 € | 12,44 € | 13,81 € | 15,33 € | 16,57 € | 17,83 € | 19,92 € | | |
| S/D/Feriado (1 e 2 turno) | | 89,00 € | 97,82 € | 114,81 € | 120,19 € | 132,76 € | 147,25 € | 163,48 € | 176,86 € | 190,22 € | 212,49 € | | |
| S/D/Feriado 3º turno | | 133,49 € | 146,71 € | 172,22 € | 180,29 € | 199,14 € | 220,87 € | 245,21 € | 265,28 € | 285,33 € | 318,74 € | | |
| S/D/Feriado 12-13 e 20-21 | | 11,12 € | 12,23 € | 14,36 € | 15,02 € | 16,59 € | 18,41 € | 20,44 € | 22,11 € | 23,78 € | 26,56 € | | |
| 6 | | Dia útil - Rep/Antecip. | 68,54 € | 75,16 € | 87,91 € | 91,95 € | 101,36 € | 112,23 € | 124,40 € | 134,44 € | 144,47 € | 161,18 € | |
| | Dia útil - 17h/20h | 34,27 € | 37,58 € | 43,96 € | 45,98 € | 50,68 € | 56,11 € | 62,20 € | 67,22 € | 72,23 € | 80,59 € | | |
| | Dia útil - 3º turno | 114,25 € | 125,26 € | 146,51 € | 153,24 € | 168,94 € | 187,06 € | 207,35 € | 224,07 € | 240,78 € | 268,62 € | | |
| | Hora Extra Prolong | 14,28 € | 15,65 € | 18,31 € | 19,15 € | 21,12 € | 23,38 € | 25,92 € | 28,00 € | 30,10 € | 33,58 € | | |
| | Dia útil -12-13 e 20-21 | 8,57 € | 9,40 € | 10,99 € | 11,50 € | 12,67 € | 14,04 € | 15,55 € | 16,80 € | 18,06 € | 20,14 € | | |
| | S/D/Feriado (1 e 2 turno) | 91,39 € | 100,21 € | 117,21 € | 122,59 € | 135,15 € | 149,64 € | 165,87 € | 179,25 € | 192,62 € | 214,90 € | | |
| | S/D/Feriado 3º turno | 137,09 € | 150,32 € | 175,81 € | 183,89 € | 202,73 € | 224,47 € | 248,81 € | 268,87 € | 288,92 € | 322,34 € | | |
| | S/D/Feriado 12-13 e 20-21 | 11,43 € | 12,52 € | 14,65 € | 15,32 € | 16,90 € | 18,70 € | 20,73 € | 22,40 € | 24,07 € | 26,87 € | | |

Subsidio de Alimentação: 11,76 €
 Subsidio de largo: 6,37 €

ANEXO V

Tabela
Trabalhadores temporários

| Dias úteis | |
|-------------------------|----------|
| 1.º turno | 59,85 € |
| 2.º turno | 59,85 € |
| Repetição | 72,45 € |
| 3.º turno | 135,45 € |
| H. refeição | 9,45 € |
| Hora prolongamento | 15,75 € |
| Sábado/domingo/feriados | |
| 1.º e 2.º turnos | 110,25 € |
| 3.º turno | 160,65 € |
| H. refeição | 18,90 € |
| Subsídio de refeição | 11,76 € |

Valores da tabela incluem já todos os créditos laborais, a qualquer título ou origem.

ANEXO VI

Regime de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

| Natureza da falta | Documento comprovativo |
|---|--|
| <i>a)</i> Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado; | Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco. |
| <i>b)</i> Durante 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior; | Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco. |
| <i>c)</i> Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos e cunhado; | Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco. |
| <i>d)</i> Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento; | Certidão de casamento. |
| <i>e)</i> As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante; | Documento emitido pelo estabelecimento de ensino. |
| <i>f)</i> As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, parto ou cumprimento de obrigações legais; | Atestado médico ou declaração hospitalar; certificado de incapacidade temporária, contrafé ou aviso. |
| <i>g)</i> As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho; | Ofício do sindicato. |
| <i>h)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos; | Documento passado pela entidade respetiva. |
| <i>i)</i> As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei; | Certidão. |
| <i>j)</i> Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização; | Documento escrito de autorização. |
| <i>k)</i> Até um dia, por dádiva benévola de sangue; | Documento emitido pela entidade recetora da dádiva. |
| <i>l)</i> As impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial; | Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei. |
| <i>m)</i> As que por lei forem como tal classificadas. | Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso. |

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- As faltas previstas nas alíneas *a)* a *c)* do número 2 contam-se como dias completos e compreendem o dia em que trabalhador teve conhecimento do óbito, exceto se o trabalhador adquirir aquele conhecimento durante o seu período de trabalho, caso em que a contagem tem início no dia imediatamente subsequente.

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, são comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à entidade empregadora é feita logo que possível.

7- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresenta ao serviço após a ausência, sob pena de a falta ser injustificada.

8- O pedido de justificação é efetuado em impresso próprio fornecido pela entidade empregadora, ao qual deve ser junto o respetivo documento justificativo, sem prejuízo do disposto nos números 12 a 14.

9- A falta de apresentação do documento torna a falta injustificada, exceto se a obrigação de comprovar o motivo da falta tiver sido prévia e expressamente dispensada pela entidade empregadora.

10- A entidade empregadora pode aceitar a comprovação da falta em momento posterior ao previsto nesta cláusula se considerar justificado o atraso na entrega.

11- A entidade empregadora classifica a falta no prazo máximo de sete dias após a respetiva comunicação; na ausência de classificação durante esse período, a falta é havida, para todos os efeitos, como justificada.

12- O trabalhador deve apresentar o documento comprovativo do motivo da falta até ao terceiro dia posterior ao do início da falta, exceto se, por razões de justo impedimento, esse prazo não poder ser respeitado, caso em que deverá apresentar tal documento logo que possível.

13- A entidade empregadora pode aceitar comunicação telefónica da falta e do motivo que a fundamenta, no caso de o trabalhador ou de terceiro por este indicado não se puder deslocar para proceder à entrega do documento justificativo, devendo o trabalhador agir de forma a permitir que a entidade empregadora possa, no mais curto período, tomar posse daquele documento.

14- A apresentação de documento comprovativo do motivo da falta não prejudica a possibilidade de fiscalização do motivo invocado, nos termos previstos na lei.

ANEXO VII

Regras de colocação

1- A colocação de trabalhadores no âmbito das empresas associadas far-se-á de acordo com os seguintes princípios:

a) Em primeiro lugar devem ser colocados os trabalhadores efetivos de cada turno da empresa de trabalho portuário Tersado;

b) Em segundo lugar devem ser colocados os trabalhadores efetivos de cada turno da empresa de trabalho portuário Setulset;

c) Em terceiro lugar devem ser colocados os trabalhadores efetivos de cada turno em trabalho suplementar da empresa de trabalho portuário Tersado;

d) Em quarto lugar devem ser colocados os trabalhadores efetivos de cada turno em trabalho suplementar da empresa de trabalho portuário Setulset;

e) Em quinto lugar devem ser colocados os trabalhadores temporários das respetivas empresas de trabalho portuário;

f) Em sexto lugar a empresa de trabalho portuário pode fazer consulta facultativa à outra empresa de trabalho portuário, com aplicação das regras acima descritas.

2- A aplicação das regras de colocação previstas no número anterior é feita sem prejuízo das funções cuja execução é necessária ao normal desenvolvimento das operações.

3- No que diz respeito aos trabalhadores temporários, as regras previstas no número 1 apenas se aplicam aos trabalhadores afetos às empresas de trabalho portuário.

4- As regras previstas no número 1 não são aplicáveis aos trabalhadores temporários que não sejam colocados por razões que lhes sejam imputáveis, nomeadamente em caso de recusa de prestação de trabalho, falta injustificada ou em caso de comportamento enquadrável numa infração disciplinar nos termos legalmente previstos.

5-Para efeitos do número anterior, a recusa de prestação de trabalho ou falta injustificada apenas justifica a não aplicação das regras do número 1 no caso de o trabalhador não incorrer em mais de três recusas ou três faltas, no prazo de um ano.

O presente ACT foi celebrado, em Setúbal, a 6 de maio de 2026, por:

Pela Setefrete - Sociedade de Tráfego e Cargas, SA:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade mandatário.

Diogo de Sousa Soares Felgueiras, na qualidade de mandatário.

Pela Tersado - Terminais Portuários do Sado, SA:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de administrador.

Diogo de Sousa Soares Felgueiras, na qualidade de administrador.

Pela Setulset - Empresa de Trabalho Portuário - Setúbal, L.^{da}:

Diogo Miguel Mendes Sampaio, na qualidade de gerente.

Pedro Henrique Mendes de Oliveira Constantino, na qualidade de gerente.

Fernando Manuel Goinhas Duarte, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes e Outros:

Carlos Freitas Adriano, na qualidade de procurador.

Gonçalo Henrique Charrano Gomes, na qualidade de procurador.

Hugo Filipe Fernandes Tavares, na qualidade de procurador.

Depositado a 15 de junho de 2026, a fl. 142 do livro n.º 13, com o n.º 134/2026, 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 BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Revisão do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 29 de agosto de 2018 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2025.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal, SA, MOEVE Comercial Portuguesa, L.^{da}, PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, L.^{da} e REPSOL Gás Portugal, L.^{da} que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2-As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3-A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência não superior a três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respetiva fundamentação.

4-A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5-As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6-Havendo denúncia do ACT, este mantém-se em vigor enquanto estiver a decorrer a negociação, conciliação, mediação ou arbitragem ou pelo período mínimo de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7-Se até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior não ocorrer acordo, a convenção denunciada mantém-se ainda em vigor até que decorram 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, cessando então os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8-Até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantém-se em vigor as seguintes matérias do ACT:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respectiva definição;
- c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;
- d) Duração do tempo de trabalho;
- e) Regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

9- Em caso de cessação da convenção, mantêm-se os direitos e regalias adquiridos por via de contrato individual de trabalho

Cláusula 44.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

3- Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Retribuição de 2,99 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) Retribuição e descanso complementar do tempo efectivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou nocturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;
- c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;
- d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação).

Cláusula 49.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

| | |
|-----------------------------|---------|
| Pequeno-almoço | 4,02 € |
| Almoço/jantar | 13,03 € |
| Ceia | 6,59 € |
| Dormida, com pequeno-almoço | 32,34 € |
| Diária | 57,47 € |

1.1- Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7h00, inclusive;

1.2- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0h00 e até às 5h00, mesmo que o tenha iniciado antes das 24h00;

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 9,32 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 16,94 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3-Despesas de representação: As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Transportes: Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5- Tempo de trajecto e espera: Os trabalhadores deslocados no país terão direito ao pagamento, calculado como hora simples, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1- Por tempo de trajecto e espera entendese o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho;

5.2- Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 57.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade cinquenta ou mais trabalhadores, um refeitório onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa;

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 10,71 € por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;

b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;

c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

3- Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante estabelecido na cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação) para pequenos almoços ou ceias;

4- No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

B) Subsídio de turnos:

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 70,25 €:

1.1- O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2- Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de quinze anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais;

3- O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho:

3.1- Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel: 70,25 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 39,14 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC: 19,31 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 10,56 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 20,60 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 4,64 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

1- Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia;

2- Quando se trate do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho os trabalhadores terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a duas horas de trabalho suplementar por semana.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 43,52 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 26,47 € mensais.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 98.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 26 677,00 €.

Cláusula 100.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares diretos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 8750,00 € por agregado familiar, não excedendo 3820,00 € per capita, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico.

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

Cláusula 101.^a**Descendentes com deficiências psicomotoras**

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no país, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 3240,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade, ou quando haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

2- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026)

| Grupos salariais | Categorias | Retribuições |
|------------------|--|--------------|
| A | Consultor II | 3 496,00 € |
| B | Consultor I | 2 669,00 € |
| C | Assessor III | 2 419,00 € |
| | Chefe de vendas | |
| | Superintendente de instalação | |
| D | Analista chefe | 2 062,00 € |
| | Assessor II | |
| | Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos | |
| | Representante comercial IV | |
| | Superintendente de aeroinstalação | |
| E | Analista principal | 1 721,00 € |
| | Assessor I | |
| | Representante comercial III | |
| F | Assessor júnior | 1 581,00 € |
| | Representante comercial II | |
| | Secretário | |
| | Técnico administrativo II | |
| G | Chefe de equipa | 1 425,00 € |
| | Encarregado | |
| | Enfermeiro | |
| | Representante comercial I | |
| | Supervisor de aviação | |
| | Técnico administrativo I | |
| | Técnico de tesouraria | |

| | | |
|---|--------------------------------------|------------|
| H | Aeroabastecedor qualificado | 1 233,00 € |
| | Analista de laboratório | |
| | Assistente administrativo | |
| | Fiel de armazém | |
| | Fogoeiro | |
| | Motorista | |
| | Rececionista | |
| | Técnico operacional | |
| I | Aeroabastecedor | 1 092,00 € |
| | Assistente administrativo estagiário | |
| | Cozinheiro | |
| | Assistente operacional | |
| | Telefonista | |
| J | Auxiliar administrativo | 1 021,00 € |
| | Operador | |
| K | Trabalhador de limpeza | 923,00 € |

Declaração final dos outorgantes

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 sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 17 de abril de 2026.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, MOEVE Comercial Portuguesa, L.da, PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, L.da e REPSOL Gás Portugal, L.da:

António José Fontes da Cunha Taborda, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

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.

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.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Paulo César Silverio Mota, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Depositado a 17 de junho de 2026, a fl. 143 do livro n.º 13, com o n.º 138/2026, 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 Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1-O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a empresa sua subscritora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE 41 trabalhadores e um empregador.

3-A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

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

1-O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2-Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária, as quais têm um período mínimo de vigência de 12 meses, reportados a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor no mínimo 24 meses.

3-A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

Cláusula 3.^a**(Comissão paritária)**

1-É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da empresa e dois do sindicato outorgante do AE, permitindo-se a sua assessoria, por idêntico número por cada uma das partes.

2-Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e propor a integração de lacunas.

3-Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4-É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

5-A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

6-As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

7- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

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

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO II

Admissões e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- O quadro de pessoal da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à empresa a admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho.

2- A admissão para o quadro de pessoal da empresa deverá ser precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

3- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 5.^a

(Contratos a termo)

A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

Cláusula 6.^a

(Carreiras profissionais/categorias profissionais)

1- A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

Cláusula 7.^a

(Acessos e promoções)

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão as constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Princípio geral)

1- A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 9.^a**(Deveres da empresa)**

1- A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;
- e) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- f) Facultar ao trabalhador elemento do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;
- g) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- h) Pagar pontualmente a retribuição;
- i) Manter permanentemente actualizado 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 de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- j) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- k) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;
- l) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para as refeições;
- m) Nas relações reguladas pelo presente AE deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2- A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à protecção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, através de cópia integral das respetivas disposições legais.

4- A empresa prestará à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

5- A empresa prestará, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas, resposta que, em qualquer caso, deve ser prestada em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 10.^a**(Quotizações sindicais)**

1- A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente por escrito tal dedução e envio nos termos da lei.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

Cláusula 11.^a**(Deveres do trabalhador)**

O trabalhador obriga-se a:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- f) Cooperar com a empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- k) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 12.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE, ou quando haja acordo por escrito;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei.

Cláusula 13.^a**(Formação profissional)**

1- A empresa deverá promover e facilitar a formação profissional e atualização dos trabalhadores e o seu contínuo aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, mas também o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações referidas no número anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 14.^a**(Actividade sindical no interior da empresa)**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção previsto na lei terão direito a 8 horas mensais remuneradas.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus órgãos representativos, nas matérias referidas no número um da presente cláusula, através de cópia integral das respetivas disposições legais.

4- Os membros dos corpos gerentes da organização sindical, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões de trabalhadores, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

(Organização temporal do trabalho)

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

2- Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

3- Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir, previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou para outra atividade, ficará sujeito às condições genéricas aplicáveis ao grupo profissional que vai integrar, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho, sem o seu acordo expresso.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, em termos de média anual, com salvaguarda das situações e regimes individuais em que já sejam praticados períodos normais de trabalho inferiores.

7- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

8- Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, poderão ser organizados horários com exclusão do intervalo de descanso, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

9- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento em processos nos quais a empresa seja parte ou derivem da prestação de trabalho do trabalhador, é, para todos os efeitos previstos neste AE, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

10- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários por turnos.

2- As escalas serão efetuadas com uma periodicidade mensal e a empresa obriga-se a disponibilizá-las aos trabalhadores e seus órgãos representativos, com a antecedência mínima de 60 dias, independentemente dos ajustamentos que vierem a ser necessários fazer em função de ausências imprevistas.

3- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que este seja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições cumulativas:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia da empresa;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não implicar a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não obrigar ao pagamento de trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa adotar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

6- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

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

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas ou lactantes;
- c) Menores;
- d) Outros trabalhadores legalmente dispensados.

8- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos auferirão um subsídio de turno no valor mensal de 50,00 €, pago 13 vezes por ano.

Cláusula 17.^a

(Trabalho suplementar)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de cento e noventa horas por ano e por trabalhador.

Cláusula 18.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

3- Aos trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, serão sempre assegurados, em escala, dois dias de descanso semanal, em termos de média anual.

4- Na situação prevista no número anterior, os dias de descanso semanal são os fixados nas respetivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

5- Sempre que possível, a empresa, garante que fará coincidir no mínimo de 13 dias de descanso semanal por ano coincidentes com um sábado ou um domingo, sendo que destes, 4 terão que ser fim de semana completo.

Cláusula 19.^a

(Local de trabalho)

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na gestão dos recursos humanos, o empregador prosseguirá uma prática no sentido de privilegiar a aproximação dos respetivos trabalhadores das suas residências relativamente às instalações onde desempenhem funções.

Cláusula 20.^a

(Férias e Subsídio de férias)

Em matéria de férias e subsídio de férias, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

Cláusula 21.^a**(Feriados e faltas)**

- 1- Terça-Feira de Carnaval e o dia de feriado municipal passarão a ser feriados obrigatórios.
- 2- O dia 24 de dezembro, quando efectivamente trabalhado, será para todos os efeitos, tratado como feriado.
- 3- No demais, em matéria de feriados e faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniaisCláusula 22.^a**(Retribuição)**

- 1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, dos usos ou do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho, com carácter regular ou periódico.
- 2- As remunerações mensais de base das categorias abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo III.
- 3- Para cada categoria profissional prevista no anexo I há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares diferenciados, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de objetivos realizadas pela empresa, nos termos do anexo II.
- 4- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do dia 1 do mês de janeiro do ano seguinte ao que se refere a avaliação individual de objetivos.

Cláusula 24.^a**(Subsídio de refeição)**

- 1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 9,50 €.
- 2- Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efectivo num período mínimo de 4 horas.
- 3- Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas no mínimo 4 horas.

Cláusula 25.^a**(Subsídio de chamada)**

Sempre que o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar, por um período inferior a 4 horas, sem ser no prolongamento ou em antecipação do seu período normal de trabalho, receberá um montante fixo de 10,00 € por cada chamada.

Cláusula 26.^a**(Subsídio de risco)**

Todos os trabalhadores que detenham categorias profissionais integradas na carreira de manutenção, assim como os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de mecânica, auferirão um subsídio de risco no valor mensal de 40,00 €, por 13 vezes por ano.

ANEXO I

Descrição de funções

1 - Carreira de operação de tráfego

Supervisor do centro de controlo de tráfego - Supervisiona e coordena os meios humanos e materiais necessários às actividades de controlo de tráfego, incluindo os registos de operações, garantindo o nível de serviço definido pela empresa. Elabora relatórios de ocorrências, tanto de tráfego como de sistemas de gestão e controlo de tráfego. Se necessário efectua atendimento personalizado aos Utentes. Pode operar os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. Pode exercer qualquer das funções atribuídas aos operadores do centro de controlo de tráfego.

Operador do centro de controlo de tráfego - Opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa, assegurando os necessários fluxos de informação relacionados com a sua actividade. Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e, se necessário, efectua atendimento personalizado. Pode registar ocorrências verificadas na auto-estrada e organizar e preencher expediente de apoio à sua actividade.

Oficial de mecânica - Procede a patrulhamento ao longo do espaço da concessão, assegurando a sua vigilância, prestando assistência a clientes e procede à sinalização adequada em situações de ocorrências, avarias e/ou sinistros. Realiza trabalhos pontuais de operação e conservação/manutenção compatíveis com a sua actividade de vigilância.

2 - Carreira de manutenção

Supervisor de assistência e manutenção - Supervisiona e coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa; articula intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução.

Responsável de sistemas de campo - Gere todos os equipamentos de telemática e electricidade existentes na infra-estrutura. Coordena uma equipa na execução de trabalhos de manutenção e conservação dos referidos equipamentos. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas de campo.

Técnico de campo de sistemas de telemática - Colabora na realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos. Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

Electricista - Participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas, seguindo orientações técnicas superiores. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos, de alta, média e baixa tensão, regulação, instrumentação, comando e protecção.

Fiel de armazém - Assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém. Pontualmente, poderá dar apoio a tarefas de operação e manutenção na auto-estrada.

Operador de equipamentos especiais - Opera equipamentos especiais e executa as operações de manutenção e conservação da infra-estrutura.

Oficial de conservação e manutenção - Executa as diferentes tarefas de operação e conservação/manutenção da infra-estrutura; coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

Ajudante de conservação e manutenção - Executa tarefas de operação e conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e/ou limpeza da autoestrada.

3 - Carreira de apoio

Técnico de administração de sistemas - Implementa, mantém e gere todos os sistemas informáticos e de telecomunicações. Fornece suporte à rede de utilizadores bem como à rede de equipamentos de estrada. Auxilia no diagnóstico e resolução de problemas nos vários sistemas, garantindo a sua interligação. Auxilia no diagnóstico e formulação de soluções para novas implementações. Presta assistência às restantes concessionárias. Realiza a análise de logs para identificação de potenciais problemas.

Técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal da empresa, devendo assinar, conjuntamente com ela, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas.

Técnico administrativo-financeiro - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito financeiro e contabilístico, no apoio directo à actividade do técnico oficial de contas. Colabora na planificação dos circuitos contabilísticos e na recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; colabora na escrituração dos registos e livros de contabilidade; colabora na execução do orçamento; colabora na execução de balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; colabora no apuramento de resultados e na elaboração do respectivo balanço.

Técnico administrativo - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente o registo de correspondência e respectiva distribuição, assegurando a circulação da informação segundo normas existentes ou directivas recebidas, a análise e verificação de documentos e a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão, mantendo actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode executar tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados. Pode também receber, atender e encaminhar pessoas que pretendam estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; receber e transmitir mensagens, escritas ou telefónicas, anotar indicações que lhe sejam dadas e prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Assistente administrativo - Executa tarefas diversas de carácter administrativo dentro do sector onde está inserido, sob orientação superior. Procede ao tratamento adequado de documentação e valores e colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Pode receber, atender e encaminhar as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa.

Recepcionista - Recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

ANEXO II

Regulamento de Carreiras

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

As disposições do presente anexo constituem o Regulamento de Carreiras aplicável a todas as categorias profissionais abrangidas pelo presente AE e que constam do anexo I.

Cláusula 2.^a

(Conceitos fundamentais)

1- Por «carreira profissional», entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2- Por «categoria profissional», entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, formando uma atividade e integradora do objecto da prestação do trabalho.

3- Por «progressão», (evolução horizontal) entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

4- Por «nível de remuneração», entende-se a remuneração base correspondente a cada um dos níveis salariais do AE.

Cláusula 3.^a

(Avaliação individual de objectivos)

1- A avaliação individual de objectivos de cada trabalhador influenciará a progressão do seu nível de remuneração de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

2- Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efetivo de funções inferior a 8 meses.

3- Para efeitos de contabilização do prazo previsto no número anterior, consideram-se excluídas as ausências motivadas por acidente de trabalho.

4- A avaliação é da competência da chefia máxima do serviço ao qual o trabalhador pertence, a qual ouvirá, caso exista, a chefia direta do trabalhador.

5- O processo de avaliação deverá estar concluído até 31 de março do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação individual de objectivos e deverá ser comunicado ao trabalhador por escrito até ao dia 15 de abril desse mesmo ano.

6- O processo de avaliação, da exclusiva responsabilidade da empresa, obedecerá ainda às seguintes regras gerais:

a) A empresa, antes de proceder à avaliação individual de objectivos, esclarecerá os trabalhadores sobre os factores que serão objecto de análise;

b) Dos resultados da avaliação obtidos será entregue cópia ao trabalhador da ficha de avaliação, para, querendo, poder fundamentar eventual reclamação;

c) Cada trabalhador terá um prazo, para reclamar, querendo, não inferior a 15 nem superior a 20 dias úteis, a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação;

d) A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de 60 dias, após a recepção da reclamação.

7- A avaliação individual de objectivos tem 4 níveis, encontra-se sujeita obrigatoriamente ao cumprimento de percentagens máximas e traduz-se na atribuição de pontos, de acordo com a tabela seguinte:

- Classificação «A» - Muito Bom (20 %) - 3 pontos;
- Classificação «B» - Bom (30 %) - 2 pontos;
- Classificação «C» - Suficiente (50 %) - 1 pontos;
- Classificação «D» - Insuficiente - 0 pontos.

Cláusula 4.^a

Critérios de progressão

1- A progressão nos níveis de remuneração ocorre quando o trabalhador acumular 8 pontos, até ao limite do número de níveis de remuneração que existir na sua categoria profissional.

2- A progressão produzirá sempre efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação individual de objectivos que permitiu totalizar o número de pontos necessários a essa progressão.

Cláusula 5.^a

A aplicação do presente anexo teve início no ano de 2014, ano em que se iniciou a avaliação.

ANEXO III

| Carreira | Categorias | Níveis remuneratórios € | | | | | | |
|--------------------------------------|--|-------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Operação de tráfego | Supervisor centro controlo de tráfego | 1 407,00 € | 1 450,00 € | 1 492,00 € | 1 538,00 € | 1 583,00 € | 1 628,00 € | 1 680,00 € |
| | Operador centro de controlo de tráfego | 1 101,00 € | 1 133,00 € | 1 168,00 € | 1 203,00 € | 1 240,00 € | 1 277,00 € | 1 314,00 € |
| | Oficial de mecânica | 998,00 € | 1 029,00 € | 1 059,00 € | 1 092,00 € | 1 124,00 € | 1 158,00 € | 1 191,00 € |
| Manutenção | Supervisor de assistência e manutenção | 2 108,00 € | 2 172,00 € | 2 236,00 € | 2 307,00 € | 2 370,00 € | 2 444,00 € | 2 515,00 € |
| | Responsável de sistemas de campo | 1 916,00 € | 1 975,00 € | 2 033,00 € | 2 095,00 € | 2 156,00 € | 2 222,00 € | 2 287,00 € |
| | Técnico de campo sistemas, telemática | 1 152,00 € | 1 186,00 € | 1 222,00 € | 1 258,00 € | 1 297,00 € | 1 334,00 € | 1 375,00 € |
| | Electricista | 1 215,00 € | 1 251,00 € | 1 290,00 € | 1 329,00 € | 1 367,00 € | 1 409,00 € | 1 451,00 € |
| | Fiel de armazém | 1 024,00 € | 1 054,00 € | 1 088,00 € | 1 119,00 € | 1 152,00 € | 1 186,00 € | 1 222,00 € |
| | Operador equipamentos especiais | 1 089,00 € | 1 122,00 € | 1 156,00 € | 1 188,00 € | 1 225,00 € | 1 260,00 € | 1 299,00 € |
| | Oficial conservação e manutenção | 975,00 € | 998,00 € | 1 022,00 € | 1 040,00 € | 1 060,00 € | 1 087,00 € | 1 115,00 € |
| Ajudante de conservação e manutenção | 920,00 € | 935,00 € | 950,00 € | 971,00 € | 996,00 € | 1 020,00 € | 1 045,00 € | |
| Apoio | Técnico de administração de sistemas | 1 916,00 € | 1 975,00 € | 2 033,00 € | 2 095,00 € | 2 156,00 € | 2 222,00 € | 2 287,00 € |
| | Técnico oficial de contas | 2 108,00 € | 2 172,00 € | 2 236,00 € | 2 307,00 € | 2 370,00 € | 2 444,00 € | 2 515,00 € |
| | Técnico administrativo-financeiro | 1 725,00 € | 1 777,00 € | 1 831,00 € | 1 883,00 € | 1 943,00 € | 2 000,00 € | 2 061,00 € |
| | Técnico administrativo | 1 573,00 € | 1 620,00 € | 1 667,00 € | 1 717,00 € | 1 769,00 € | 1 824,00 € | 1 876,00 € |
| | Assistente administrativo | 1 242,00 € | 1 279,00 € | 1 317,00 € | 1 357,00 € | 1 396,00 € | 1 439,00 € | 1 480,00 € |
| | Rececionista | 1 024,00 € | 1 054,00 € | 1 088,00 € | 1 119,00 € | 1 152,00 € | 1 186,00 € | 1 222,00 € |

Senhora da Hora, 8 de abril de 2026.

Pela Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA:

Borja Santamaria Mariscal, na qualidade de administrador.

Amparo Lopez Salazar, na qualidade de administradora.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário

Rui Miguel Jesus Moreira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de junho de 2026, a fl. 143 do livro n.º 13, com o n.º 137/2026, 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 United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial/texto consolidado

Alteração salarial e texto integral consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de maio de 2012, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025.

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da atividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESMAR - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

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

A prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo III, propriedade ou operados pela Companhia Armadora United European Car Carriers Unipessoal L.^{da}, doravante designada por companhia armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC Portugal - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.^{da}, com sede em Setúbal, Portugal.

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

1- O presente AE entra em vigor no dia 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 a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, pelo empregador ou pelos sindicatos signatários, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias 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, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

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 AE 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.

Cláusula 3.^a

Contrato individual de trabalho

1- Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.

2- O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.

3- O período de embarque dos tripulantes com contrato por tempo indeterminado é de trinta a sessenta dias, podendo ser aumentado ou reduzido até 8 (oito) dias, por decisão da companhia.

4- O tripulante deve manter permanentemente atualizados os documentos necessários para embarque, sob pena de a sua falta vir a ser considerada violação dos seus deveres profissionais e de lhe serem imputados os custos inerentes à falta de certificação.

5- Sempre que o tripulante passe a exercer funções inerentes a outra categoria profissional, o contrato individual de trabalho tem de ser atualizado.

Cláusula 4.^a

Duração do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de 2 (dois) a 3 (três) meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a companhia armadora. A companhia armadora tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 (quinze) dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 (quinze) dias.

2- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela companhia armadora, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.

3- Nos contratos a termo, os dias de deslocação de e para bordo não são considerados como dias de trabalho.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de seis meses.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período experimental terá a duração de (30) trinta dias.

3- Os prazos de período experimental referidos nos números anteriores poderão ser reduzidos ou excluídos por acordo escrito das partes.

4- O período experimental será excluído no caso de celebração de contrato com tripulante que já tenha estado anteriormente ao serviço da companhia armadora, salvo nos casos em que o tripulante seja contratado para uma categoria ou funções diferentes das anteriormente exercidas.

5- Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização. Se a iniciativa da rescisão for da companhia armadora, terá de avisar o tripulante, por escrito, com oito dias de antecedência ou, se não for possível respeitar esse prazo, o valor correspondente aos dias em falta será remido a dinheiro.

6- Em caso de cessação do contrato durante o período experimental, as despesas de embarque e repatriamento serão suportadas pela companhia armadora.

7- O período experimental é sempre contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

Atividade profissional

1- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio da companhia armadora ou afretado pela mesma, salvo se outra coisa for acordada pelas partes no contrato individual de trabalho.

2- O tripulante pode, durante a vigência do respetivo contrato de trabalho, ser transferido para outro navio da companhia armadora ou por esta afretado, a expensas desta.

Cláusula 7.^a

Retribuição

1- A retribuição mensal devida a cada tripulante é a que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação dos anexos I e I-A deste AE, consoante o tipo de contrato.

2-O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitarem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam 20 % do saldo existente à data do pedido.

3-O pagamento da retribuição mensal deverá ser efetuado pela companhia armadora, no máximo até ao dia 5 do mês seguinte, e depositado na conta bancária do tripulante.

4- Quando o tripulante estiver embarcado, o recibo mensal será enviado para bordo.

4- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

- O mês de calendário conta-se como de 30 (trinta) dias;
- Qualquer fração do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 8.^a

Composição das retribuições

1- A tabela salarial constante do anexo I (coluna 5 - Total/mês) é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

- a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de 40 horas (coluna 1);
- b) Trabalho suplementar mensal correspondente às 8 horas de sábados, domingos e feriados (coluna 2);
- c) «Lump Sum» mensal para o trabalho suplementar garantido previsto no número 2 da cláusula 10.^a (coluna 3);
- d) Férias e subsídio de férias (coluna 4);
- e) Subsídio de Natal (coluna 4);
- f) Dez a trinta dias de descanso por mês de contrato, de acordo com o que for estipulado no contrato individual de trabalho (coluna 4).

2- Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado em 1 b), será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna 6).

3- O definido em 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções será aplicada a tabela salarial constante do anexo II, sendo o vencimento nestes casos totalmente consolidado e incluindo, portanto, todas as horas suplementares sem limitação:

- Comandante;
- Chefe de máquinas;
- Imediato;
- Segundo oficial de máquinas;
- Oficial chefe de quarto de navegação;
- Oficial de máquinas chefe de quarto;
- Praticante.

4- Os tripulantes com contrato de trabalho por tempo indeterminado auferem a retribuição mensal prevista no anexo II, a qual inclui todas as componentes previstas nos números anteriores com exceção da descrita na alínea f) do número 1, e que será paga em 12 prestações mensais de igual valor.

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho e lotações reduzidas

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda a sexta-feira, sendo considerado suplementar o trabalho que exceder este período.

2- O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

- a) Serviços ininterruptos - A três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal rendição do quarto;
- b) Serviços intermitentes - Entre as 6h00 e as 20h00, dividido por dois períodos de trabalho, no máximo de três na secção de câmaras, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a dez horas, das quais pelo menos seis horas deverão ser consecutivas.

3- O trabalho suplementar feito pelo tripulante será registado pelo próprio no modelo de impresso fornecido pela companhia armadora e será devidamente visado pelo seu superior hierárquico e pelo tripulante. Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

- Nome do tripulante;
- Função desempenhada a bordo;
- Data/dia da semana;
- Períodos de trabalho;
- Discriminação dos trabalhos.

4- Sempre que um tripulante de qualquer secção a bordo desempenhe o lugar de outro colega numa categoria superior, usufruirá durante esse período a retribuição consolidada do tripulante substituído bem como outras retribuições que lhe sejam devidas.

5- Quando um tripulante efetivo, por necessidade da empresa, desempenhe funções inferiores às da sua categoria profissional, tem direito a manter a retribuição inalterada por um período de seis meses. No final desse período a situação será reavaliada e, se não houver lugar compatível com a anterior categoria profissional, o tripulante ou a companhia podem tomar a iniciativa de rescindir o contrato, recebendo o tripulante a indemnização prevista na lei ou, mediante acordo escrito, passar a auferir a retribuição correspondente às funções desempenhadas.

6- Cada tripulante deve ter um mínimo de 77 (setenta e sete) horas de descanso num período de sete dias e, pelo menos, um período de 10 (dez) horas de descanso, das quais 6 (seis) horas consecutivas, em cada período de 24 (vinte e quatro) horas. Este período de 24 horas deve começar imediatamente após um período de pelo menos 6 horas consecutivas de descanso. Quando não for possível conceder ao tripulante pelo menos um período de 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas, ele deve ser compensado em descanso num dos três dias seguintes do número de horas que o seu período de 10 horas de descanso tenha sido diminuído, o qual não pode, em circunstância alguma, ser inferior a 6 horas consecutivas. O tripulante não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

7- Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional para garantir a atividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea *a*) do número 2 desta cláusula.

8- Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão pagas, em partes iguais, aos restantes tripulantes da mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.^a

Feriados nacionais e trabalho suplementar

1- O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nacionais portugueses será considerado suplementar. Consideram-se feriados obrigatórios os como tal previstos na lei. A Terça-Feira de Carnaval é, para todos os efeitos, considerada como feriado.

2- Para facilitar a estimativa orçamental do tripulante, a companhia armadora garante o pagamento de um valor mínimo mensal de 60 (sessenta) horas suplementares (ou as horas proporcionais quando não trabalhe um mês completo), de acordo com a tabela constante do anexo I do presente contrato (coluna 3), independentemente de ser ou não prestado, valor que está englobado na retribuição consolidada.

3- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder as 4 horas diárias. Quando o trabalho suplementar ultrapasse as 60 horas mensais (ou a sua proporção), as horas excedentes serão pagas separadamente pelo valor previsto na coluna 6 do anexo I.

4- O trabalho previsto nos números anteriores não dá direito a folgas.

5- Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar, o seguinte trabalho:

a) O que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deverá ficar registado no diário de bordo;

b) O que o comandante ordenar com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que o tripulante tenha direito ou ao salário de salvação ou assistência;

c) Logo que a situação normal seja restabelecida, o comandante deve assegurar que o(s) tripulante(s) que trabalhou(aram) durante o seu período de descanso terá(ão) direito ao adequado período de descanso compensatório.

Cláusula 11.^a

Cálculo do valor da hora suplementar

A retribuição horária (*Rh*) por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Para dias úteis;

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1,5$$

b) Para sábados, domingos e feriados:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1,75$$

Sendo Rm a retribuição base mensal e Hs o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 12.^a

Trabalho portuário

1- Os tripulantes não podem ser obrigados a efetuar manuseamento de carga e/ou outros trabalhos tradicional ou historicamente efetuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos sindicatos de trabalhadores portuários da ITF - International Transport Workers Federation. Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2- A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar referido no número 2 da cláusula 10.^a será calculada nos termos previstos na cláusula 11.^a

Cláusula 13.^a

Segurança Social

1- Todos os tripulantes devem estar abrangidos por um regime de proteção social.

2- No caso dos tripulantes portugueses ou residentes em território nacional a cobertura é obrigatoriamente efetuada pela inscrição no regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos da legislação em vigor, o qual cobre as eventualidades de doença, doença profissional e parentalidade.

3- Os tripulantes portugueses ou residentes em território nacional devem ainda inscrever-se no regime de seguro social voluntário para proteção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte, cujos encargos são da sua exclusiva responsabilidade.

4- Os trabalhadores estrangeiros deverão possuir o cartão europeu de saúde, para os pertencentes à União Europeia, ou seguro com cobertura equivalente, para os que não são cidadãos da União Europeia.

Cláusula 14.^a

Acidente, doença, morte e incapacidade

1- A companhia armadora pagará todas as despesas, em caso de acidente de trabalho ou de doença ocorridos durante o período de embarque a bordo ou em terra, assegurando a devida assistência médica (incluindo hospitalização e odontologia) através dos seus serviços correspondentes. São excluídos os casos de doença ou lesão intencional, ou por omissão, a bordo ou em terra.

2- A companhia armadora pagará ao tripulante acidentado ou doente a sua retribuição até que chegue a Portugal, bem como as despesas de repatriamento. No mínimo a companhia tem de assegurar o pagamento de 16 semanas de salário, o que pode ser garantido total ou parcialmente através do regime da Segurança Social portuguesa ou de seguro equivalente.

3- A companhia armadora subscreverá uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e pessoais com uma companhia seguradora. Se um tripulante morrer enquanto estiver ao serviço da companhia armadora, incluindo acidentes ocorridos enquanto viaja de ou para o navio ou em resultado de risco marítimo ou outro similar, a companhia armadora deverá pagar à viúva (ou viúvo) um valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.^a (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes, e ainda 15 000,00 euros a cada filho dependente com menos de 21 anos, até ao limite de 4 (quatro). Se o tripulante não deixar viúva(o) o montante referido deverá ser pago aos seus herdeiros legais. A companhia armadora é também responsável pelo pagamento das despesas com o funeral quando o tripulante estiver ao seu serviço, quer a bordo quer em terra. Esta apólice terá também de cobrir um subsídio diário de 10,00 euros/dia para um período de desembarque por acidente ou doença, com um limite de 180 dias após o desembarque. A companhia armadora ou o seu representante deve também garantir que todos os artigos pessoais deixados a bordo por tripulantes, desembarcados por doença, acidente ou morte, sejam entregues aos familiares mais próximos.

4- A compensação que a companhia armadora, agente, agência de recrutamento e qualquer outra entidade legal substancialmente ligada com o navio serão, juntamente e/ou separadamente, sujeitas a pagar, será calculada com referência a um relatório médico aceitável, com ambos, companhia armadora e tripulante, a nomear o seu próprio médico. Quando existir desacordo, a ITF nomeará um terceiro cujas conclusões serão obrigato-

riamente aceites por todas as partes. O relatório médico acima referido determinará o grau de incapacidade e a respetiva compensação será paga proporcionalmente aos valores de indemnização estabelecidos no número 3 desta cláusula.

5- Indiferentemente do grau de incapacidade verificado, se do acidente resultar a perda da profissão, o tripulante terá direito ao montante total de compensação no valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.^a (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes. No que a este artigo diz respeito, perda de profissão significa que as condições físicas do tripulante o impedem de voltar ao serviço marítimo segundo as normas mínimas nacionais e internacionais e/ou quando é por outro lado claro que as condições do tripulante não possam prever no futuro emprego compatível a bordo de navios.

6- Qualquer pagamento efetuado de acordo com as diversas secções deste artigo não prejudica a apresentação de queixa por qualquer outra compensação prevista na lei.

7- A companhia armadora deverá transferir a sua responsabilidade através de um seguro que o cubra dos riscos e contingências provenientes desta cláusula.

8- A efetivação das coberturas da Segurança Social e do seguro, referidas nesta cláusula e na anterior, retiram à companhia armadora qualquer responsabilidade ou gastos posteriores ao desembarque do tripulante.

Cláusula 15.^a

Férias e período de descanso

1- Por cada mês de embarque o tripulante adquire o direito a um período de dez a trinta dias consecutivos de descanso em terra, a estabelecer em contrato individual de trabalho, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados a bordo e, ainda, os dias de deslocação de e para bordo.

3- O período de férias é retribuído de acordo com o disposto na cláusula 8.^a

Cláusula 16.^a

Zonas de guerra

1- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efetivo risco de guerra e como tal qualificadas pelo Lloyd's.

2- O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal enquanto permanecer na zona de guerra, tendo direito no mínimo ao recebimento de 5 dias.

3- Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas. A companhia armadora será responsável pelas despesas de repatriamento.

4- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

5- As compensações previstas no número 3. da cláusula 14.^a, para situações de incapacidade ou morte, serão pagas em dobro.

6- As indemnizações referidas em 5 não poderão prejudicar o tripulante ou legais representantes em qualquer demanda de acordo com a lei.

Cláusula 16.^a-A

Pirataria e assalto à mão armada

1- O contrato de trabalho continua em vigor enquanto o marítimo for mantido em cativo dentro ou fora do navio como resultado de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra o navio, independentemente de ter passado a data de cessação do contrato ou se qualquer das partes avisou a intenção suspendê-lo ou cessá-lo.

2- Quando um marítimo é mantido em cativo dentro ou fora do navio como resultado de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra navios, salários e outros direitos ao abrigo do contrato, acordo de empresa relevante ou leis nacionais aplicáveis, incluindo a remessa de quaisquer quotas, devem continuar a ser pagos durante todo o período de cativo e até que o marítimo seja libertado e devidamente repatriado; se o marítimo morrer durante o cativo, até à data da morte, conforme determinado de acordo com as leis ou regulamentos nacionais aplicáveis. Qualquer direito à repatriação não extinguirá quando eles forem mantidos em cativo dentro ou fora do navio como resultado de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra navios.

3- Os termos pirataria e assalto à mão armada contra navios terão o mesmo significado que na Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, (MLC 2006) - Conforme alterada pela Emenda 2018.

Cláusula 17.^a**Cessação do contrato de trabalho**

1-O contrato de trabalho cessa nos termos legalmente previstos e nas circunstâncias referidas nas cláusulas seguintes do presente AE.

2-Sendo o contrato sem termo, por denúncia a efetuar por parte do tripulante à companhia armadora ou ao comandante do navio, quer por escrito, quer verbalmente na presença de testemunhas, com um aviso prévio de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3-Nos contratos a termo certo, a companhia pode fazer cessar o contrato de trabalho em qualquer altura, desde que assegure o pagamento das retribuições devidas até ao final do contrato. Se a iniciativa da cessação for do tripulante, deverá apresentá-la com a antecedência mínima de 7 dias.

4-Por razões humanitárias ou outros motivos considerados urgentes, o tripulante pode ser dispensado de apresentar o pré-aviso previsto nos números anteriores.

5-No caso dos tripulantes que exerçam a bordo funções de comandante, imediato, chefe de máquinas e segundo oficial de máquinas, o aviso prévio referido no número anterior não poderá ser inferior a noventa dias.

6-A declaração de cessação deve sempre ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

7-Em caso de violação do pré-aviso referido nos números 1, 2 e 3, o tripulante ficará obrigado a pagar à companhia armadora o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 17.^a-A**Despedimento por iniciativa da companhia**

1-A companhia armadora pode proceder ao despedimento do tripulante nas circunstâncias legalmente previstas, designadamente através de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

2- Após proceder às consultas e demais diligências previstas na lei, a companhia comunicará por escrito ao tripulante a decisão de fazer cessar o contrato, com a antecedência mínima relativamente à data da cessação, de:

- a) 15 dias, no caso de tripulante com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

3-O despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do tripulante a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 18.^a**Rescisão por parte do trabalhador**

1-Constituem justa causa para rescisão do contrato por parte do tripulante:

a) Se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no capítulo 1, cláusula 19.^a, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 1974 e emendas aplicáveis, e/ou Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo 1, cláusulas 12.^a e 13.^a da mesma convenção, desde que a companhia armadora se mostre incapaz de corrigir a situação;

b) A violação do estabelecido no presente AE;

c) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

d) Lesão dos interesses patrimoniais do tripulante ou ofensa à sua honra;

e) Se o navio tiver sido arrestado (quer pelo tripulante ou não) e desde que permaneça nessa situação por mais de 14 dias;

f) Falecimento do pai, mãe, cônjuge ou filhos, ocorrido a menos de 15 dias do pedido do desembarque e a documentar com certidão de óbito no prazo de 30 dias;

g) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

h) A aplicação de qualquer sanção abusiva por parte dos superiores hierárquicos;

i) A ofensa à honra e dignidade do tripulante quer por parte do armador, quer por parte dos superiores hierárquicos;

j) Nos casos em que a companhia armadora não possa satisfazer as suas obrigações legais como empregador devido a insolvência, mudança de registo do navio ou qualquer outra razão semelhante.

2-O tripulante efetivo terá direito a receber uma compensação de dois meses de retribuição base ao terminar o seu contrato por qualquer das razões acima mencionadas, exceto as previstas nas alíneas e), f) e g).

3-Nos casos descritos no número 1 desta cláusula e no número 2 da cláusula 17.^a, as despesas de embarque e repatriamento são de conta da companhia armadora.

4-Em caso de necessidade imperiosa da presença junto do pai, mãe, cônjuge ou filhos, em situação de perigo de vida de qualquer destes familiares, e a documentar no prazo de 15 dias após o repatriamento com atestado médico comprovativo não só da gravidade da doença como da necessidade da sua presença, são também de conta da companhia armadora as despesas de repatriamento.

5-Nos casos de desembarque a pedido do tripulante antes do termo do período contratual ou por qualquer um dos motivos previstos na cláusula 19.^a, quando devidamente justificados, são da conta do tripulante as despesas de repatriamento.

6-O pedido de desembarque pelo tripulante terá sempre de ser apresentado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Se este prazo não for respeitado o valor correspondente aos dias de pré-aviso em falta será remido a dinheiro.

7-Com exceção do despedimento sem justa causa, nos casos dos tripulantes contratados a termo o desembarque rescinde o contrato de trabalho

Cláusula 19.^a

Disciplina

1-As infrações a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à companhia armadora a possibilidade de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer ação judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a bandeiras de registo (*flag of registry*):

- a) Ofensas corporais;
- b) Danos voluntários e conscientes provocados ao navio ou a quaisquer bens a bordo;
- c) Furto ou posse de bens furtados;
- d) Posse de armas ofensivas;
- e) Falta constante e consciente de cumprimento dos seus deveres profissionais;
- f) Posse ilegal ou tráfico de drogas;
- g) Conduta que ponha em perigo o navio ou quaisquer pessoas que estejam a bordo;
- h) Conluio no mar com outras pessoas de forma a impedir a continuação da viagem ou o comando do navio;
- i) Desobediência às normas referentes à segurança, quer do navio quer de pessoa que esteja a bordo;
- j) Dormir em serviço ou faltar ao serviço se essa conduta prejudicar a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- l) Fumar, utilizar uma luz direta ou um maçarico elétrico não autorizado em qualquer parte do navio que transporte carga perigosa ou em locais onde seja proibido fumar ou utilizar luzes diretas ou maçaricos não autorizados;
- m) Intimidação, repressão e/ou interferências semelhantes com o trabalho de outros tripulantes;
- n) Comportamentos que prejudiquem gravemente a segurança e/ou o bom funcionamento do navio;
- o) Permitir ou dar origem a que pessoas não autorizadas estejam a bordo do navio enquanto este estiver no mar ou no porto;
- p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela companhia armadora.

2-As infrações de menor gravidade podem ser resolvidas através de:

- a) Avisos informais feitos pelo comandante; ou
- b) Avisos do comandante registados no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora; ou
- c) Repreensões por escrito feitas pelo comandante e registadas no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora.

3-São consideradas de menor gravidade as seguintes infrações:

- a) As do tipo referido no número 1 desta cláusula que, dadas as circunstâncias do caso em questão, não justifiquem o despedimento;

b) Atos menores de negligência, não cumprimento de obrigações, insubordinação, desobediência e ofensas corporais;

c) Desempenho insatisfatório das suas obrigações;

d) Falta injustificada no local de trabalho ou de comparência no navio.

4- Em caso de infração disciplinar serão adotados os seguintes procedimentos gerais:

a) Apenas o comandante poderá tomar medidas disciplinares formais;

b) As infrações devem ser resolvidas no prazo de 24 horas após o comandante ter tomado conhecimento das mesmas ou se isso não for possível, com a máxima brevidade;

c) Nos casos previstos no número 1 desta cláusula deverá o comandante ouvir o interessado na presença do delegado sindical da respetiva secção ou delegados sindicais das secções envolvidas, se os houver, e do(s) tripulante(s) da mesma nacionalidade mais categorizado(s), e lavrará auto de declarações que será por todos assinado e que constará do diário de bordo. No caso de não haver delegado sindical a audição do interessado deverá ser feita na presença de dois tripulantes da respetiva nacionalidade, se os houver. No caso de não haver mais tripulantes da mesma nacionalidade o auto será assinado por outros dois tripulantes do navio;

d) Nos casos previstos na cláusula 18.^a deverá o tripulante apresentar o assunto ao delegado sindical da respetiva secção, se houver, que procederá junto do comandante nos termos da alínea anterior. No caso de não haver a bordo delegado sindical, o assunto deve ser apresentado ao superior hierárquico;

e) No caso do tripulante se negar a assinar o auto de declarações, esse facto deverá constar do mesmo;

f) Este auto de declarações e o extrato do diário de bordo, farão prova plena dos factos que neles se descrevem perante o júri previsto no número 5 desta cláusula ou perante os tribunais portugueses, se for essa a opção do tripulante;

g) As medidas disciplinares graves tomadas a bordo serão analisadas pela companhia armadora e pelo sindicato e serão analisadas depois da companhia armadora receber um relatório completo;

h) Se um tripulante receber um último aviso por escrito do comandante, então este deverá proceder à rescisão imediata do contrato com justa causa, com autorização da companhia armadora.

Cláusula 20.^a

Viagens

1- O tripulante viajará em avião ou qualquer outro meio de transporte, por opção da companhia armadora, para embarcar em qualquer porto ou ser repatriado. As despesas resultantes de excesso de bagagem, para além de 30 kg, serão por ele suportadas.

2- Ao tripulante desembarcado regularmente (fim do contrato, doença, acidente de trabalho ou nos casos previstos na cláusula 18.^a) serão pagas as despesas em transporte público à escolha da companhia armadora até à localidade mais próxima da sua residência servida pelos referidos transportes.

3- Quando o tripulante desembarcar por motivo de doença natural, deverá enviar à companhia armadora certificação médica.

4- Quando for declarado medicamente apto para reassumir as suas funções a bordo, deverá comunicá-lo de imediato à companhia armadora, a fim de reassumir as suas funções a bordo ou eventualmente assinar novo contrato.

5- No caso do contrato individual de trabalho expirar durante um período em que o tripulante não esteja embarcado, as despesas de repatriamento serão também suportadas pela companhia armadora.

Cláusula 21.^a

Acerto de contas

A liquidação de contas entre o tripulante e a companhia armadora será feita depois do desembarque.

Cláusula 22.^a

Reembarque

1- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.^o dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.^o dia após desembarque.

2- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.^o dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida na cláusula seguinte.

3-O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 1 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

Cláusula 23.^a

Gratificação de reembarque

1-A partir de 1 de abril de 2013, sempre que o tripulante não efetivo das categorias de mestrança e marinagem seja considerado para reembarque e celebre um novo contrato, a companhia armadora pagar-lhe-á uma gratificação correspondente ao valor constante da coluna 1 da tabela de retribuições (anexo I), mas nunca excedendo o equivalente a um mês.

2-O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

3-O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida nesta cláusula.

4-O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 2 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

5-O tripulante cujo contrato de trabalho cesse por motivo de acidente de trabalho, doença ou morte de familiar do 1.º grau, não perderá o direito à gratificação prevista nesta cláusula desde que comunique a sua disponibilidade à companhia armadora logo que recuperado ou, nos termos do número 2 da cláusula anterior, no caso de desembarque por motivo de morte de familiares.

Cláusula 24.^a

Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer

1-Constitui encargo da companhia armadora o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de proteção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adotados pela companhia armadora, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa, alimentação suficiente e de boa qualidade, artigos de higiene e condições de bem-estar a bordo de acordo com a Recomendação da OIT n.º 138 (1970).

2-Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 250,00 € para aquisição do respetivo uniforme.

Cláusula 25.^a

Licença para formação

1-A companhia armadora concederá licenças para formação nas escolas de ensino náutico aos tripulantes que o solicitem, até aos limites anualmente por ela estipulados, mas que não serão inferiores a duas licenças para oficiais e outras duas para tripulantes das categorias de mestrança e marinagem.

2-Durante o período de frequência escolar, o tripulante terá direito a receber uma importância mensal equivalente à retribuição base (coluna 1 da tabela salarial aplicável), correspondente à função exercida no momento da concessão da licença de formação.

3-No final de cada período escolar o tripulante deverá enviar à companhia armadora comprovativo da frequência efetiva do curso e as notas de avaliação.

4-No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, de insucesso escolar por absentismo ou falta de aproveitamento, cessa de imediato a licença de formação e o tripulante retomar o serviço a bordo, na função anteriormente exercida.

5- A concessão da licença fica ainda dependente da aceitação, por parte do tripulante, da manutenção do vínculo contratual com companhia armadora por, pelo menos, o dobro do tempo de duração da licença de formação.

Cláusula 26.^a

Política de drogas e álcool

1- O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela companhia armadora, a qual consta como anexo IV a este contrato, de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.

2- A companhia armadora entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

Cláusula 27.^a

Dever de confidencialidade

É dever do tripulante guardar lealdade à companhia armadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, políticas internas ou negócios, de que venha a ter conhecimento no âmbito da sua atividade profissional.

Cláusula 28.^a

Fontes de direito e jurisdição

1- Como fontes de direito supletivo deste AE as partes aceitam:

a) As convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo país de registo do navio;

b) A legislação portuguesa aplicável ao Registo Internacional da Madeira (MAR).

2- Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente acordo de empresa, recorre-se à legislação do porto de recrutamento do tripulante, ou do porto de registo do navio, conforme for mais favorável ao tripulante.

3- Para efeitos deste acordo de empresa, entende-se como porto de recrutamento o Porto de Lisboa.

4- Em virtude de a United European Car Carriers Unipessoal, L.^{da} ser representada pela UECC Portugal - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.^{da}, qualquer notificação efetuada à segunda considera-se, para todos os efeitos legais e contratuais, como sendo efetuada à primeira.

Cláusula 29.^a

Representação sindical

1- A companhia armadora reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os Sindicatos subscritores.

2- Assim, à FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e aos seus sindicatos filiados:

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

Filiados na ITF - International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais ações sindicais.

3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a companhia armadora a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Cláusula 30.^a

Proibição de renúncia

A companhia armadora compromete-se a não pedir ou requerer a qualquer tripulante que assine algum documento em que renuncie ou transfira os seus direitos, ou ainda que o tripulante aceite ou prometa aceitar variações aos termos deste acordo ou devolver à companhia armadora, seus empregados ou agentes quaisquer salários (incluindo retroativos) ou outros emolumentos devidos ou a serem devidos segundo este acordo; e a companhia armadora concorda que qualquer documento já existente deverá ser considerado nulo e sem efeito legal.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

ANEXO I

Tabela de retribuições mensais de contratados a termo

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026)

Table of monthly wages for temporary contract in force during 2026

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------------|--------------------------|-------------------------------|------------|---------------------|
| Categoria | Rank | Retribuição base | Sábado/ domingo/ feriado | Trab. extra garantido | Férias/ Natal/ descanso | Total mês | Valor hora extra |
| Comandante | <i>Master</i> | 2 971,42 € | 2 377,13 € | 1 619,99 € | 742,86 € | 7 711,40 € | |
| Imediato | <i>Chief officer</i> | 2 303,71 € | 1 842,97 € | 1 255,97 € | 575,94 € | 5 978,59 € | |
| Oficial chefe quarto navegação II | <i>OOW/LL</i> | 1 879,87 € | 1 503,90 € | 1 024,89 € | 469,98 € | 4 878,64 € | |
| Oficial chefe quarto navegação I | <i>OOW/L</i> | 1 554,06 € | 1 243,25 € | 847,26 € | 388,50 € | 4 033,07 € | |
| Chefe máquinas | <i>Chief engineer</i> | 2 628,60 € | 2 102,88 € | 1 433,09 € | 657,15 € | 6 821,72 € | |
| 2.º oficial máquinas | <i>2nd engineer</i> | 2 185,59 € | 1 748,47 € | 1 191,57 € | 546,39 € | 5 672,02 € | |
| Oficial máquinas chefe quarto | <i>Engine OOW</i> | 1 554,06 € | 1 243,25 € | 847,26 € | 388,50 € | 4 033,07 € | |
| Oficial eletricista | <i>ETO</i> | 2 253,91 € | 1 803,13 € | 1 228,81 € | 563,49 € | 5 849,34 € | |
| Artífice | <i>Fitter</i> | 1 112,53 € | 890,03 € | 606,54 € | 278,13 € | 2 887,23 € | 9,63 € |
| Contramestre* | <i>Bosun</i> | 1 051,28 € | 841,03 € | 573,15 € | 262,83 € | 2 728,28 € | 9,10 € |
| Cozinheiro | <i>Cook</i> | 1 051,28 € | 841,03 € | 573,15 € | 262,83 € | 2 728,28 € | 9,10 € |
| Mecânico | <i>Mechanic</i> | 978,50 € | 782,80 € | 533,47 € | 244,62 € | 2 539,39 € | 8,47 € |
| Marinheiro 1. ^a | <i>A/B</i> | 964,26 € | 771,41 € | 525,71 € | 241,08 € | 2 502,46 € | 8,34 € |
| Aj. motorista | <i>Ass/ Motorman</i> | 964,26 € | 771,41 € | 525,71 € | 241,08 € | 2 502,46 € | 8,34 € |
| Emp. câmaras | <i>Steward</i> | 920,00 € | 736,00 € | 501,58 € | 230,01 € | 2 387,59 € | 7,96 € |
| Aj. cozinheiro | <i>Cook ass.</i> | 920,00 € | 736,00 € | 501,58 € | 230,01 € | 2 387,59 € | 7,96 € |
| Marinheiro 2. ^a Chegador | <i>O/S Wiper</i> | 920,00 € | 736,00 € | 501,58 € | 230,01 € | 2 387,59 € | 7,96 € |
| Segurança | <i>Security guard</i> | 920,00 € | 736,00 € | 501,58 € | 230,01 € | 2 387,59 € | 7,96 € |
| Praticante | <i>Cadet</i> | 920,00 € | 736,00 € | | 230,01 € | 1 886,01 € | |

ANEXO II

Tabela de retribuições mensais de efetivos

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026)

Table of monthly wages for permanent contract in force during 2026

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 |
|--------------------------------------|--|------------------|--------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------------|
| Categoria | Rank | Retribuição base | Sábado/ domingo/ feriado | Trab. extra garantido | Férias/ Natal | Retribuição mensal total |
| Comandante | <i>Master</i> | 2 971,42 € | 1 584,75 € | 1 080,00 € | 495,24 € | 6 131,41 € |
| Imediato | <i>Chief officer</i> | 2 303,71 € | 1 228,65 € | 837,31 € | 383,96 € | 4 753,63 € |
| Oficial chefe quarto navegação II | <i>Officer in charge of watch II</i> | 1 879,87 € | 1 002,60 € | 683,26 € | 313,32 € | 3 879,05 € |
| Oficial chefe quarto navegação I | <i>Officer in charge of watch I</i> | 1 554,06 € | 828,83 € | 564,84 € | 259,00 € | 3 206,73 € |
| Chefe máquinas | <i>Chief engineer</i> | 2 628,60 € | 1 401,92 € | 955,40 € | 438,10 € | 5 424,02 € |
| 2.º oficial máquinas | <i>2nd engineer</i> | 2 185,59 € | 1 165,65 € | 794,38 € | 364,26 € | 4 509,88 € |
| Oficial máquinas chefe quarto | <i>Engine officer in charge of watch</i> | 1 554,06 € | 828,83 € | 564,84 € | 259,00 € | 3 206,73 € |
| Oficial eletricista | <i>Eto</i> | 2 253,91 € | 1 202,08 € | 819,21 € | 375,66 € | 4 650,86 € |

ANEXO III

Lista de navios da frota UECC

| | |
|---------------|--------------|
| Auto Prestige | Auto Star |
| Auto Sky | Auto Eco |
| Auto Sun | Auto Advance |
| Auto Energy | Auto Aspire |
| Auto Achieve | |

ANEXO IV

Política de drogas e álcool da UECC

Esta política aplica-se a todos os tripulantes que se encontrem a trabalhar a bordo dos navios da UECC. Também se aplica a clientes, convidados, autoridades portuárias e empregados da UECC que visitem os navios.

O objetivo da UECC é promover locais de trabalho seguros, satisfação no trabalho, empregados saudáveis e um bom ambiente de trabalho. Queremos evitar quaisquer acidentes, durante o período de trabalho ou de lazer, que possam estar relacionados com problemas de álcool ou drogas entre os tripulantes a bordo dos navios.

A UECC adotou uma política de «tolerância zero» relativamente ao álcool e às drogas. Isto significa que é proibida a venda de álcool e drogas ilícitas, consumidas ou adquiridas a bordo do navio e, desde que esteja a bordo do navio, nenhum tripulante poderá estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas.

Se o comandante suspeitar que alguém está sob a influência de álcool, deverá mandar proceder ao teste de alcoolemia na presença de duas testemunhas (sendo pelo menos uma delas de classe idêntica à do tripulante em causa) e do supervisor da proteção do ambiente. Se o resultado do teste demonstrar que a pessoa está sob a influência de álcool, o comandante poderá mandar chamar as autoridades marítimas.

Setúbal, 8 de maio de 2026.

Pela United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da}:

Rosa Maria Antero Campos Mestre, na qualidade de mandatária.

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.

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 12 de junho de 2026, a fl. 142 do livro n.º 13, com o n.º 133/2026, 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 Boluda Towage Portugal, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras

Revisão ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, e às alterações posteriores, tendo a última sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2025.

CAPÍTULO I

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

1-O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a Boluda Towage Portugal, SA e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 52.^a (Adesão individual ao contrato).

2-O presente acordo abrange 1 (um) empregador e 15 trabalhadores à data da assinatura.

Cláusula 2.^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 36 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses.

2-As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária têm uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a**Denúncia e revisão**

1-A denúncia ou a proposta de revisão parcial do AE pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2-No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3-A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder por escrito, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

4-As negociações devem iniciar-se dentro de 15 dias a contar da apresentação da contraproposta ou do termo do prazo fixado no número três.

Cláusula 21.^a**Retribuição base**

O trabalhador tem direito à seguinte retribuição base mensal:

| | |
|---------------|------------|
| a) Mestre | 1 491,00 € |
| b) Maquinista | 1 491,00 € |
| c) Marinheiro | 1 220,00 € |

Cláusula 22.^a**Diuturnidades**

Por cada dois anos de antiguidade efetiva na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade correspondente a 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

Cláusula 23.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à seguinte retribuição, por cada hora de trabalho prestada:

| | |
|------------------------|---------|
| a) Mestre e maquinista | 15,01 € |
| b) Marinheiros | 11,46 € |

2- Só é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou determinada de modo a não ser previsível a oposição da Boluda.

3- Em qualquer período de horas extraordinárias será aplicável uma hora adicional para mobilização e uma hora adicional para desmobilização. No entanto, se o período de horas extraordinárias for imediatamente precedido ou seguido por um turno, não serão contabilizadas horas de mobilização ou desmobilização.

4- A prestação de trabalho suplementar durante o ciclo de descanso não confere o direito a descanso compensatório, mas acresce ao pagamento do trabalho suplementar o pagamento de um valor correspondente às folgas não gozadas.

Cláusula 24.^a**Subsídio de disponibilidade**

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio mensal no seguinte montante, a título de compensação pela disponibilidade:

| | |
|---------------|------------|
| a) Mestre | 1 331,00 € |
| b) Maquinista | 1 331,00 € |
| c) Marinheiro | 1 035,00 € |

2- O subsídio de disponibilidade é pago juntamente com a retribuição base mensal.

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

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber de subsídio de alimentação mensal no valor de 207,41 €.

2- Durante a prestação de trabalho suplementar será atribuído um subsídio de alimentação de 8,14 €, se o número de horas extraordinárias for igual ou superior a 4 horas, excluindo-se desta contabilidade o tempo de deslocação. Caso o número de horas extraordinárias ultrapasse as 12 horas, aplica-se o valor do número 3.

3- Por cada turno de 24 horas efetivamente trabalhado, o subsídio de alimentação normal para pequeno-almoço/jantar e ceia é de 13,18 € por turno.

4- As tripulações em turnos de 8 horas terão direito a receber um subsídio diário de refeição no valor de 7,91 €, nos seguintes casos:

- a) Se estiverem a trabalhar entre as 20h00 e as 21h00; ou
- b) Se durante os dias úteis trabalharem mais de 4 horas no período correspondido entre as 16h00 e as 8h00 do dia seguinte (excluindo-se desta contagem os tempos de mobilização e desmobilização).

Cláusula 28.^a

Subsídio de transporte

1- A Boluda obriga-se a disponibilizar ou custear um meio de transporte coletivo aos seus trabalhadores, para as deslocações até ao seu local de trabalho.

2- Em caso de impossibilidade de utilização do transporte coletivo, por motivo imputável à Boluda, o trabalhador deverá deslocar-se até ao seu local de trabalho utilizando o meio de transporte que aquela indicar para o efeito, sendo as despesas incorridas com o mesmo suportadas pela Boluda.

3- No caso de o trabalhador usar regularmente um meio de transporte próprio tem direito a receber um subsídio de transporte mensal no valor de 258,75 €.

Cláusula 29.^a

Subsídio fora de barra

Aos trabalhadores que, de forma expressa, demonstrem a disponibilidade para sair fora de barra, será atribuído um subsídio mensal no valor de 168,65 €.

Cláusula 30.^a

Subsídio de viagem

1- Sempre que uma embarcação tenha por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária durante os períodos de viagem, os trabalhadores terão direito à seguinte remuneração diária:

| | |
|--------------------------|----------|
| a) Mestres e maquinistas | 268,17 € |
| b) Marinheiros | 214,75 € |

2 - O início da viagem será contabilizado a partir do momento em que o trabalhador se apresente a bordo da embarcação.

3- Os horários de referência para contagem dos períodos de viagem são as 24 horas diárias (das zero às 24 horas).

4- Para efeitos de retribuição nos termos do número 1, os dias de partida e chegada serão apurados por períodos de 12 horas caso não ultrapasse as 12 horas (meia diária), com um pagamento mínimo de uma diária.

Cláusula 31.^a

Subsídio de permanência em porto

1- No caso de estadia em porto onde não exista operação da Boluda Towage Portugal, o trabalhador tem direito a receber subsídio de permanência, pelo período de duração da estadia, no seguinte montante diário, consoante a sua categoria profissional:

| | |
|--------------------------|----------|
| a) Mestres e maquinistas | 228,36 € |
| b) Marinheiros | 187,52 € |

2- O trabalhador terá direito ao subsídio previsto no número anterior nos dias de partida e chegada caso a sua permanência no porto seja superior a 12 (doze) horas nesses dias ou a metade se inferior.

3- A alimentação é fornecida pela empresa.

4- No caso de uma embarcação se encontrar em navegação, o trabalhador que, cumulativamente às suas funções, desempenhar efetivamente a função de cozinheiro, terá direito ao pagamento da quantia de 17,81 €, por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar.

5- A empresa obriga-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 24 600,00 € 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 registo até ao regresso ao mesmo.

Cláusula 32.^a

Reparações em estaleiro

1- Quando uma embarcação se encontre em estaleiro, para reparação, são aplicadas as seguintes condições:

- a) O regime de turnos sete dias mantém-se para todos os tripulantes afetos a essa embarcação que sejam necessários para fazer manobras ou acompanhar as reparações;
- b) Os tripulantes que não sejam necessários podem ser afetos temporariamente a outros serviços, gozar folgas em atraso, destacados para formação ou dispensados do serviço;
- c) Durante o período de reparação em estaleiro o horário de trabalho passa a ser das 8h00 às 17h00 ou, se diferente, o correspondente à atividade do estaleiro, garantindo-se sempre o descanso mínimo previsto na cláusula 14.^a (Descanso diário).

2- Se durante a reparação em estaleiro não houver condições de habitabilidade a bordo, a empresa é obrigada a assegurar aos tripulantes, cuja residência diste mais de 50 km do local do estaleiro, a instalação em unidade hoteleira por si designada, bem como o pagamento de um subsídio diário no valor de 65,21 €, o qual inclui já o valor dos subsídios de refeição e alimentação.

3- Para os tripulantes que residam a menos de 50 km do local do estaleiro será pago um subsídio diário no valor de 47,78 € para alimentação e, ainda, um valor de 0,40 € por quilometro do estaleiro até à residência e, caso aplicável, o valor das portagens contra a entrega dos respetivos comprovativos.

Cláusula 35.^a

Perda de haveres

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a Boluda obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 413,00 € por cada trabalhador.

CAPÍTULO X

Relações entre os outorgantes

Cláusula 51.^a

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, em local próprio e bem visível, todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa.

3- Para o exercício das suas funções, apenas um dos membros da direção sindical, a indicar nos primeiros 15 dias de janeiro de cada ano civil, beneficia de um crédito de horas correspondente a 4 dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição. Os demais membros da direção sindical usufruem do direito a faltas justificadas, não retribuídas, até ao limite de 33 faltas por ano.

4- A Boluda obriga-se a enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais dos trabalhadores, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhada do respetivo mapa de quotização, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

Cláusula 52.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

- a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;
- b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com

0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 53.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições do presente AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, com participação na discussão, mas sem direito de voto.

3- No prazo de 30 dias após a assinatura deste acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra o nome de dois dos seus representantes, que serão permanentes, sendo o terceiro representante de cada parte indicado, caso a caso, para cada reunião.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como parte integrante do presente AE.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 54.^a

Conciliação e mediação

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente acordo preferencialmente pelo recurso à conciliação e/ou à mediação.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 56.^a

Caráter globalmente mais favorável

As partes outorgantes do presente acordo de empresa reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do mesmo relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, bem como em relação a outros acordos e protocolos anteriormente celebrados.

Todas as cláusulas, disposições e anexos do acordo de empresa anteriormente em vigor que não tenham sido objeto de alteração ou revisão no presente instrumento mantêm-se integralmente válidos e em vigor, produzindo todos os seus efeitos legais.

Sines, 12 de março de 2026.

Pela Boluda Towage Portugal, SA:

Jordi Ayala Cervantes, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado a 15 de junho de 2026, a fl. 142 do livro n.º 13, com o n.º 135/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional - STEMPFOR - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 30 de maio de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2012.

CAPÍTULO I**Da denominação, âmbito e sede****Artigo 1.º****Do âmbito profissional**

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nela filiados, que exerçam a sua atividade profissional nos serviços públicos de emprego criados e organizados no âmbito da Convenção n.º 88 da OIT, de 9 de julho de 1948, ratificada pelo Estado português pelo Decreto-Lei n.º 174/1972, de 24 de maio.

2- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional é uma associação sindical independente em todas as suas atuações, deliberações e realizações.

Artigo 2.º**Âmbito geográfico**

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional abrange todo o território nacional de Portugal continental e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

Artigo 3.º**Sede e delegações**

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional tem uma sede nacional e terá delegações de acordo com as suas necessidades organizativas.

2- A sede nacional fica situada na cidade de Lisboa.

3- As delegações a formar serão extensões funcionais da sede e a sua atividade decorrerá sob orientação da direção e dentro dos princípios fundamentais consagrados nestes estatutos.

4- A constituição de delegações será proposta pelos associados à direção do sindicato, que levará em conta os locais da sua instalação e a sua conveniência.

5- A alteração do domicílio da sede, bem como a criação ou alteração de domicílio de cada delegação, carece de aprovação em assembleia geral.

Artigo 4.º

Designação, símbolo e bandeira

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional designa-se abreviadamente por STEMPFOR e tem como símbolo uma figura estilizada composta pelas letras «S», «T», «E» e «F», em *dégradé* de cima para baixo, na cor verde, e, em fundo, um círculo em *dégradé* de baixo para cima, na cor verde, conforme anexo a estes estatutos.

2- A sua bandeira terá como fundo a cor branca e o seu símbolo, composto pela figura estilizada referida no número 1, na sua parte central.

CAPÍTULO II

Dos princípios, objetivos e competências

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional, adiante designado por STEMPFOR, alicerça a sua ação nos princípios da liberdade, da independência e da unidade, de um sindicalismo unitário e participado, com uma conceção ampla do sindicalismo democrático ligado à defesa dos interesses e direitos profissionais dos seus associados.

2- O STEMPFOR caracteriza a liberdade sindical como um direito de todos os trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas ou outras.

3- O STEMPFOR reconhece e defende a democracia sindical como garante da unidade dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional e do funcionamento dos órgãos, das estruturas e da vida do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4- O STEMPFOR define a independência sindical como garantia da autonomia face ao Estado, ao Governo, à entidade patronal, aos partidos políticos e às organizações religiosas ou quaisquer outras.

5- O STEMPFOR garante a todos os associados o direito de tendência, nos seguintes termos:

a) Aos associados do STEMPFOR é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;

b) A organização das tendências político-sindicais e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos associados que as integram;

c) As tendências político-sindicais e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do STEMPFOR;

d) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante do STEMPFOR, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;

e) As tendências político-sindicais ou correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores;

f) Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindicais e correntes de intervenção devem, nomeadamente, apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários do STEMPFOR e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;

g) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção pode associar-se com as demais para a prossecução de qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas;

h) Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do STEMPFOR não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;

i) A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que as compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem as representam;

j) A comunicação referida na alínea anterior deverá igualmente ser acompanhada dos respetivos termos de aceitação individuais;

k) O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção é da exclusiva competência da assembleia geral;

l) Só serão reconhecidas as tendências político-sindicais e correntes de intervenção subscritas, pelo menos, por 5 % dos associados do STEMPFOR no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

6- O STEMPFOR reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade na ação das suas organizações sindicais como condição e garantia dos seus direitos, liberdades e interesses.

7- O STEMPFOR caracteriza um sindicato ativo e participado como aquele que pratica uma mobilização permanente, generalizada e direta de todos os associados, promovendo a sua participação na formação da vontade coletiva através de adequadas medidas de organização e de informação.

8- O STEMPFOR enuncia a conceção ampla de um sindicalismo democrático que adota na base de uma ação sindical que combina a luta reivindicativa diversificada com organização de ações que conduzam à obtenção de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo. A sua conceção ampla do sindicalismo baseia-se na ideia de que tudo o que diga respeito aos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional deve encontrar lugar no seu sindicato.

Artigo 6.º

Objetivos

Constituem objetivos do STEMPFOR:

a) Defender, por todos os meios, os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como universo profissional;

b) Promover, alargar e desenvolver a unidade sindical e a ação comum dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional em prol da defesa dos seus direitos e objetivos;

c) Organizar, promover e apoiar ações conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho dos seus associados de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

d) Organizar as ações internas tendo em vista o debate coletivo das posições dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional na perspectiva do cumprimento da legislação nacional, comunitária e internacional ratificada por Portugal;

e) Promover e desenvolver a unidade e atuação comum dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional com os restantes trabalhadores da Administração Pública;

f) Defender a participação na seleção e formação inicial dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

g) Promover a formação complementar, atualização e requalificação dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

h) Participar na negociação coletiva em todas as matérias que respeitem, direta ou indiretamente, aos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

i) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 7.º

Competências

Ao STEMPFOR compete, nomeadamente:

a) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de atividade ou aos seus associados;

b) Prestar aos seus associados assistência sindical e jurídica, nos termos previstos no respetivo regulamento publicado no anexo I dos presentes estatutos e que deles é parte integrante, ou outra, designadamente nos conflitos emergentes de relações de trabalho;

c) Promover e incentivar a valorização profissional e cultural dos seus associados através da edição de publicações, realizações de cursos profissionais ou outros, por si ou em colaboração com outros organismos;

d) Decretar a greve e pôr-lhe termo, bem como implementar outras formas de luta visando a defesa dos interesses dos seus associados;

e) Realizar ações tendentes à saúde, bem-estar e lazer dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

f) Participar na negociação coletiva e celebrar convenções e instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho;

g) Fiscalizar e reclamar a aplicação da legislação e instrumentos de regulamentação do trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

- h)* Participar na definição das grandes opções de políticas do trabalho, emprego e formação profissional e na elaboração de propostas sobre legislação do trabalho, emprego e formação profissional;
- i)* Participar e fazer parte dos órgãos consultivos e interventivos do serviço público de emprego e formação profissional no âmbito do emprego, formação profissional e gestão funcional ou outros;
- j)* Promover a nomeação dos seus associados para ministrarem formação profissional na sua área de atuação, no domínio dos seus conhecimentos e desempenhos funcionais.

CAPÍTULO III

Dos associados, quotizações e regime disciplinar

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 8.º

Filiação

- 1- Têm direito a filiar-se no STEMPFOR todos os trabalhadores que:
 - a)* Exerçam funções no serviço público de emprego e formação profissional ou preservem o vínculo contratual ao mesmo e, ainda, os que se tenham reformado ou aposentado;
 - b)* Se encontrem na situação de ativo, baixa médica, licença, reforma ou aposentação;
 - c)* Não se encontrem filiados em qualquer outra associação sindical.
- 2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção, da qual cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira sessão que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.
- 3- Tem legitimidade para interpor recurso o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 4- O recurso deve ser apresentado por escrito e dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral invocando os elementos de facto e de direito que o fundamentam, e não possui efeitos suspensivos.
- 5- A assembleia geral decide em última instância.

Artigo 9.º

Aquisição da qualidade de sócio

- 1- A aquisição da qualidade de sócio é feita mediante o preenchimento de impresso próprio, em modelo aprovado pela direção, onde constam a identificação pessoal e profissional do requerente e, ainda, a autorização para débito da quotização pela entidade patronal ou, no caso do mesmo se encontrar em situação de reforma ou de aposentação ou noutra, devidamente fundamentada, por liquidação direta, e torna-se efetiva após a aprovação pela direção.
- 2- Os sócios são agrupados nas seguintes categorias:
 - a)* Sócio na situação de ativo, de baixa médica, reformado ou aposentado - Sócio efetivo;
 - b)* Sócio na situação de licença ou em exercício de cargo dirigente - Sócio não efetivo.
- 3- No cartão de sócio ou instrumento de identificação de qualidade equivalente, figuram o nome, o número de sócio, a data de emissão e validade do documento e a sigla correspondente à categoria ou corpo gerente que integrem:
 - a)* Sócio efetivo - SE;
 - b)* Sócio não efetivo - SN;
 - c)* Mesa da assembleia geral - MA;
 - d)* Conselho fiscal - CF;
 - e)* Direção - D;
 - f)* Delegado sindical - DS.
- 4- Aos associados que se tenham destacado por serviços relevantes prestados ao universo de trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional, nomeadamente tendo feito parte dos corpos gerentes do sindicato, e que, entretanto, tenham deixado de exercer tais funções pode ser atribuída pela assembleia geral a categoria de sócio honorário, sob proposta da direção.

5- A direção entregará uma cópia dos presentes estatutos acompanhada do cartão de sócio ou documento de identificação de qualidade equivalente a cada novo associado.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

1- São direitos de todos os associados:

- a) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato diretamente ou em colaboração com outras instituições ou serviços e das ações desenvolvidas pelo STEMPFOR em defesa dos interesses profissionais e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- b) Ser informado regularmente da atividade desenvolvida pelo sindicato;
- c) Formular livremente as críticas que considerar convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos sociais do STEMPFOR, sem prejuízo de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- d) Comparecer a todas as sessões da assembleia geral.

2- São direitos exclusivos dos sócios efetivos:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes nos termos do regulamento eleitoral anexo aos presentes estatutos;
- b) Participar ativamente na vida do STEMPFOR, nomeadamente nas sessões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- d) Ter acesso, sempre que o requeira, a toda a documentação interna do STEMPFOR, designadamente à escrituração das suas contas e livros de atas;
- e) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judicial, nos termos das alíneas a) e b) do artigo 6.º do Regulamento do Serviço Jurídico publicado no anexo I dos presentes estatutos e que deles é parte integrante, após, pelo menos, seis meses de inscrição e pagamento integral das respetivas quotas.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

1- São deveres de todos os associados:

- a) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus objetivos;
- b) Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- c) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;
- e) Comparecer às sessões da assembleia geral.

2- São deveres exclusivos dos sócios efetivos:

- a) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando ativamente nas sessões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;
- b) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;
- c) Alertar os órgãos do sindicato para todos os casos de eventual violação dos seus direitos laborais de que tenham conhecimento;
- d) Comunicar ao sindicato no prazo de 30 dias qualquer alteração da sua situação profissional, nomeadamente a nomeação para cargo dirigente, a colocação em situação de mobilidade interna ou externa, a mudança de residência, a reforma ou aposentação, a incapacidade por doença ou a cessação do vínculo contratual ao serviço público de emprego e formação profissional.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio quem:

- a) O requeira, por escrito, ao presidente da direção;
- b) Perca o vínculo contratual ao serviço público de emprego e formação profissional sem prejuízo do disposto na alínea a) do número 1 do artigo 8.º;
- c) Não pague as quotas injustificadamente durante dois meses consecutivos e que, depois de notificado, não efetuar o seu pagamento no prazo de um mês após a receção do respetivo aviso;

d) Ponha em causa os princípios e objetivos do sindicato;

e) Seja punido com a sanção de expulsão.

2- As situações previstas nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 são analisadas e deliberadas pela direção, cabendo recurso para a assembleia geral.

Artigo 13.º

Suspensão temporária dos direitos sindicais

Determina a suspensão temporária dos direitos sindicais, com exceção dos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo 10.º, o não pagamento da quotização durante dois meses consecutivos por parte dos sócios que não sejam titulares de isenção.

Artigo 14.º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, mediante o pagamento de seis meses de quotização, sendo a quota calculada com base no vencimento à data do pedido de readmissão.

2- Em caso de expulsão, confirmada pela assembleia geral, o pedido de readmissão carece, ainda, de aprovação deste órgão.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 15.º

Quota mensal

1- O montante da quota mensal a pagar por cada associado é equivalente a um valor percentual incidente sobre o montante ilíquido da remuneração base mensal ou da pensão de reforma ou de aposentação.

2- O valor referido no número 1 é de 0,75 % para os ativos e de 0,25 % para os pensionistas.

3- A cobrança, no caso dos ativos, é efetuada por dedução na fonte mediante autorização prévia e expressa em formulário próprio que produz efeitos a partir do mês seguinte ao da sua entrega, ou, no caso dos pensionistas, por liquidação direta.

Artigo 16.º

Isenção do pagamento de quota

Salvo declaração em contrário dos próprios, estão isentos do pagamento de quotas os sócios:

a) Honorários;

b) Na situação de doença prolongada, de licença sem vencimento, de serviço militar ou outras devidamente comprovadas;

c) Na situação de suspensão involuntária sem retribuição.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 17.º

Regime disciplinar

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infração, os associados que:

a) Injustificadamente não cumpram os deveres previstos no artigo 11.º;

b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos sociais competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Praticarem atos lesivos do sindicato ou dos seus associados e dos interesses e direitos dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional.

Artigo 18.º

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis para o efeito do artigo anterior são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

2- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 19.º

Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa em adequado procedimento disciplinar, sob a forma escrita, o qual será precedido de inquérito quando tal se justifique.

Artigo 20.º

Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela direção, a qual poderá nomear para o efeito e de acordo com a gravidade da infração, uma comissão de inquérito adequada.

2- A direção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente do exercício dos direitos do associado a quem for instaurado o processo disciplinar antes de proferida a decisão.

3- A decisão será tomada no prazo máximo de 20 dias úteis após a conclusão do relatório da comissão de inquérito, o qual deverá ser entregue à direção até 15 dias úteis após a abertura do processo.

4- Da decisão cabe recurso para a assembleia geral nos termos dos números 4 e 5 do artigo 8.º

5- O recurso será apreciado na primeira sessão que ocorrer após a decisão, salvo se já tiver sido convocada ou tiver carácter eleitoral.

CAPÍTULO IV

Da estrutura organizativa

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais do sindicato

Artigo 21.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais do sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) O conselho fiscal;
- d) A direção.

Artigo 22.º

Corpos gerentes

Constituem corpos gerentes do sindicato:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direção.

Artigo 23.º

Eleições dos corpos gerentes

1- Os membros dos corpos gerentes são eleitos por escrutínio direto e secreto dos associados em assembleia geral eleitoral.

2- O processo eleitoral decorre de acordo com o previsto no respetivo regulamento publicado no anexo II dos presentes estatutos e que deles é parte integrante.

Artigo 24.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo os seus membros ser eleitos sem qualquer limitação de número de mandatos.

Artigo 25.º

Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos nos corpos gerentes é gratuito.

2- Os membros dos corpos gerentes e os delegados que, no desempenho das suas funções sindicais, sofram qualquer prejuízo pecuniário, nomeadamente despesas de deslocação, representação ou estada, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes de acordo com tabelas estabelecidas pela direção, com exceção de todas as situações não previamente autorizadas.

Artigo 26.º

Destituição dos corpos gerentes

1- Todos os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral desde que esta haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência mínima de 15 dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios efetivos.

2- A destituição de metade ou mais membros de um ou mais corpos gerentes determina a eleição imediata de uma comissão provisória em substituição dos membros dos corpos gerentes destituídos.

3- No caso previsto no número 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 ou 120 dias se o final do prazo coincidir com os meses de julho, agosto ou setembro.

4- Em caso de demissão ou destituição de qualquer dos membros dos diversos corpos gerentes do sindicato em número inferior ao referido no número 2, as vagas serão ocupadas pelos associados posicionados como suplentes na respetiva lista eleitoral observando-se a ordem sucessiva aí estabelecida.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 27.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo superior do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 28.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros dos corpos gerentes;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do sindicato nos termos do artigo 48.º;
- c) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório de contas, bem como o plano de atividades e orçamento apresentados pela direção;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração e dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património nos termos do artigo 50.º;
- e) Mandatar a direção para decretar formas de luta a desenvolver;
- f) Analisar e debater a situação político-social vivida num dado momento;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos corpos gerentes do sindicato ou pelos associados;

- h)* Deliberar em última instância sobre eventuais diferendos entre órgãos do sindicato ou entre estes e associados;
- i)* Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- j)* Autorizar a direção a contrair empréstimos ou alienar bens imóveis;
- k)* Aprovar todos os regulamentos que a ela sejam presentes;
- l)* Deliberar sobre a oportunidade, vinculatividade e for formalidades a seguir em eventuais consultas referendárias aos associados sobre questões consideradas de importância vital para o sindicato;
- m)* Integrar as lacunas e resolver os conflitos de interpretação dos estatutos e regulamentos;
- n)* Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos.

Artigo 29.º

Sessões

- 1- A convocatória da assembleia geral, além de remetida a todos os associados, é publicitada, com a antecedência de três dias, em um dos jornais da localidade da sede do STEMPFOR.
- 2- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:
- a)* Anualmente até 31 de dezembro para aprovar, alterar ou rejeitar o orçamento para o ano seguinte;
- b)* Anualmente até 31 de março para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas;
- c)* De quatro em quatro anos para proceder à eleição dos corpos gerentes.
- 3- A convocatória da assembleia geral, a reunir em sessão extraordinária, compete ao presidente da respetiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direção, ou de 10 % ou 200 dos associados.
- 4- O quórum necessário para o funcionamento da assembleia é de metade do número de sócios efetivos.
- 5- No caso de inexistência de quórum a assembleia reunirá no mesmo local uma hora após a marcação em convocatória com qualquer número de associados, com exceção das situações em que, nos termos dos presentes estatutos, se estabeleça de outro modo.
- 6- Nos meses de julho, agosto e setembro não poderão ter lugar quaisquer assembleias deliberativas.

Artigo 30.º

Modo de funcionamento

As deliberações da assembleia geral, sem prejuízo do disposto nas alíneas *b)* e *d)* do artigo 28.º, são tomadas pela maioria simples dos sócios presentes.

SECÇÃO III

Da mesa da assembleia geral

Artigo 31.º

Mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger pelos membros da mesa da assembleia geral.
- 3- A mesa da assembleia geral pode funcionar e deliberar com um mínimo de três membros desde que um deles seja o presidente.
- 4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

Artigo 32.º

Competências

Compete à mesa da assembleia geral:

- a)* Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;
- b)* Colaborar com a direção na divulgação aos associados das decisões tomadas em assembleia geral;
- c)* Deliberar sobre o funcionamento da assembleia geral e demais assembleias quando estas não se encontrarem previstas nos estatutos ou regulamentos;

- d)* Assegurar que antes da sessão da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;
- e)* Representar interinamente o sindicato até às eleições em casos de destituição da direção;
- f)* Conferir posse aos membros dos corpos gerentes eleitos após a publicação dos resultados oficiais da respetiva eleição.

SECÇÃO IV

Da direção

Artigo 33.º

Direção

A direção do sindicato é constituída por um presidente, três vice-presidentes e três secretários, num total de sete membros.

Artigo 34.º

Competências

Compete à direção:

- a)* Dirigir e coordenar toda a atividade do sindicato de acordo com os estatutos, com a orientação do programa com que foi eleita e com as deliberações tomadas pela assembleia geral;
- b)* Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a admissão e readmissão de sócios;
- c)* Exercer o poder disciplinar sobre os associados;
- d)* Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- e)* Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal, para subsequente apresentação à assembleia geral, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte bem como o relatório e contas;
- f)* Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- g)* Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de regulamentação coletiva, tabelas salariais e demais instrumentos que visem a valorização profissional, financeira e de bem-estar dos seus associados;
- h)* Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;
- i)* Decretar a greve e pôr-lhe termo ou outras formas de luta da conveniência dos seus associados;
- j)* Dirigir os trabalhos de organização sindical;
- k)* Promover a constituição de grupos de trabalho e coordenar a sua atividade;
- l)* Promover a realização de seminários, encontros e reuniões ou conferências diversas com o fim de dar a conhecer o sindicato, as suas aspirações, funcionamento e realizações;
- m)* Inventariar os haveres do sindicato;
- n)* Mandatar ou recusar a representação de outros organismos ou instituições que visem os interesses do sindicato e/ou do universo de trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional.

Artigo 35.º

Funcionamento

A direção é um órgão colegial e executivo.

Artigo 36.º

Reuniões e deliberações

- 1- A direção reunirá, no mínimo, uma vez em cada semestre e sempre que se julgue conveniente ou necessário mediante convocatória do seu presidente ou de dois vice-presidentes.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes. Em caso de empate, o presidente possui voto de qualidade, devendo ser elaborada ata das reuniões.
- 3- A direção poderá reunir e deliberar com um mínimo de três membros da direção presentes desde que conte com a presença do seu presidente ou de dois vice-presidentes.

4- A direção poderá chamar às suas reuniões os delegados sindicais para consulta.

5- Poderão assistir às reuniões da direção, enquanto observadores, outros membros dos corpos gerentes, embora sem direito a voto.

Artigo 37.º

Responsabilização do sindicato

1- O sindicato fica obrigado mediante as assinaturas conjuntas do seu presidente e de um dos vice-presidentes da direção ou em alternativa pelas assinaturas de dois dos vice-presidentes daquele órgão, em caso de impedimento, voluntário ou involuntário, do seu presidente.

2- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos e a duração desse mandato.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 38.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é um órgão do sindicato composto por um presidente e três vogais.

2- Na falta do presidente, os restantes membros votarão a escolha interina do substituto.

Artigo 39.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre o plano e orçamento e o relatório e contas apresentado anualmente pela direção para apreciação da assembleia geral;
- b) Examinar a contabilidade do sindicato, a sua escrituração e documentação de tesouraria;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do sindicato e a observância das normas de democracia interna;
- d) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer assembleia prevista nestes estatutos e, considerando-os justificados, propor ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de nova assembleia;
- e) Emitir pareceres sobre casos omissos e conflitos de interpretação dos estatutos;
- f) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse do sindicato e que se enquadrem nas suas atribuições.

Artigo 40.º

Deliberações

1- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes, detendo o seu presidente voto de qualidade, e deverá ser elaborada ata das reuniões.

2- O conselho fiscal só poderá deliberar se estiverem presentes, no mínimo dois dos seus membros, sendo um destes o seu presidente ou substituto.

3- Poderão estar presentes em reuniões do conselho fiscal, enquanto observadores, outros membros dos corpos gerentes, que não terão direito a voto.

SECÇÃO VI

Dos delegados sindicais

Artigo 41.º

Delegados sindicais

1- Em cada local de trabalho com pelo menos cinco associados poderá ser eleito um delegado sindical que exercerá a sua atividade como representante dos trabalhadores associados e da direção perante eles, com os poderes por esta conferidos.

2- Os delegados poderão acumular a delegação de mais do que um local de trabalho desde que se refira a locais com quatro ou menos associados e se situem na mesma área geográfica.

3- A direção nomeará de entre os delegados eleitos aqueles que gozarão do crédito de horas para exercício de funções sindicais, tendo em atenção a distribuição geográfica dos locais de trabalho.

4- Das decisões tomadas será dado conhecimento imediato aos associados.

Artigo 42.º

Competências

Compete aos delegados sindicais:

- a) Representar os seus eleitores perante a direção do sindicato;
- b) Dinamizar e exercer a atividade sindical nos locais de trabalho;
- c) Divulgar a atividade do sindicato no local de trabalho e representar a direção junto dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;
- d) Promover a sindicalização dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional.

Artigo 43.º

Eleição e destituição

1- A eleição de delegados sindicais poderá ser promovida e organizada pela direção do sindicato nos locais de trabalho onde existam pelo menos cinco associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e não estejam abrangidos por causas de inelegibilidade definidas nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais são eleitos nos locais de trabalho referidos no número anterior e por sufrágio direto e secreto dos demais associados aí existentes, sendo eleito o candidato mais votado, ainda que, no mesmo processo e em segunda linha, possa incluir-se a eleição de delegados sindicais substitutos.

3- Do ato eleitoral referido no número anterior é lavrada ata, da qual consta, designadamente, a contagem dos votos e o associado eleito, bem como o seu substituto quando seja o caso, a qual deverá ser enviada à direção no prazo de quinze dias seguidos a contar da data da eleição.

4- Do ato e processo eleitoral do delegado sindical pode ser interposto recurso, no prazo de cinco dias seguidos a contar da data da eleição, para a direção, a quem compete, no prazo de dez dias seguidos, deliberar pela confirmação ou repetição do ato eleitoral.

5- O sindicato comunica às direções de topo, regional e local do serviço público de emprego e formação profissional a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada ou correio eletrónico, de que é afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso da sua substituição ou cessação de funções.

6- Os delegados sindicais cessam o seu mandato com o dos corpos gerentes do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.

7- Em caso de incumprimento das atribuições que lhes estão cometidas, os delegados sindicais poderão ser destituídos pela direção, que nomeará de imediato o respetivo substituto quando prévia e democraticamente eleito, ou, na falta deste, promoverá a realização de novo ato eleitoral nos termos do número 2.

CAPÍTULO V

Da administração financeira

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 44.º

Receitas

1- Constituem receitas do STEMPFOR:

- a) As quotizações dos sócios;
- b) As receitas, contribuições e legados extraordinários.

2- As receitas são obrigatoriamente aplicadas:

- a) No pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Na constituição dos fundos previstos no artigo 47.º destes estatutos.

Artigo 45.º

Orçamento

1- A direção deverá submeter à apreciação da assembleia geral, até 31 de dezembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

2- O orçamento deverá ser divulgado com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

Artigo 46.º

Relatório e contas

1- A direção deverá submeter à apreciação da assembleia geral, até 31 de março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

2- O relatório e contas deverá ser divulgado com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral, que o apreciará.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos de exercício

Artigo 47.º

Fundos e saldos de exercício

1- As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a ação e atividade do sindicato serão aplicadas num fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, um fundo de solidariedade destinado a apoiar os sócios que sofram prejuízos financeiros por atuação em defesa do sindicato ou dos seus associados, ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical, e um fundo destinado às atividades lúdicas e culturais do sindicato e seus associados.

2- A direção regulamentará a utilização dos diversos fundos, ouvido o conselho fiscal e a assembleia geral.

3- A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos será feita pela assembleia geral, sob proposta da direção ou do conselho fiscal.

CAPÍTULO VI

Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 48.º

Revisão dos estatutos

1- A revisão dos estatutos só poderá ser feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito, devendo os métodos de discussão e votação ser apresentados à assembleia geral pelo presidente da mesa e aprovados por maioria simples dos sócios presentes.

2- Terão direito a voto na assembleia geral que reveja os estatutos todos os sócios efetivos e não efetivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- A votação das propostas de revisão dos estatutos será sempre feita na especialidade.

4- As deliberações relativas à revisão dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes na sessão da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

5- Cabe ao conselho fiscal deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais deverão ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de cinco dias úteis após a realização da mesma assembleia.

6- Da decisão do conselho fiscal não cabe recurso.

Artigo 49.º

Regulamentação, integração de lacunas e interpretação dos estatutos

1- A regulamentação das atividades das diversas estruturas em tudo o que ultrapasse os presentes estatutos será feita, salvo em casos que é expressamente cometida a outros órgãos, mediante regulamento próprio, discutido e aprovado em assembleia geral.

2- A resolução dos casos omissos nos presentes estatutos compete à assembleia geral, após consulta ao conselho fiscal.

3- Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal, cujo parecer será apreciado pela assembleia geral, a quem compete fixar a interpretação a adotar.

CAPÍTULO VII

Da fusão, integração e dissolução

Artigo 50.º

Fusão, integração e dissolução

1- A fusão, integração e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de três quartos do número total de sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução do sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso de dissolução, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 51.º

Vigência

A presente versão dos estatutos entra em vigor após aprovação em assembleia geral e subsequente publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

Regulamento do Serviço Jurídico

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Definição

O Serviço Jurídico (SJ) do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional (STEMPFOR) é uma unidade funcional autónoma exclusivamente adstrita, nos termos previstos no presente regulamento, à divulgação de informação jurídica, à prestação de consultadoria jurídica à direção e de apoio e proteção jurídica aos associados, designadamente por via da sua representação, defesa e patrocínio forense, em todas as situações de lesão ou de ameaça de lesão dos seus direitos e interesses legalmente protegidos.

Artigo 2.º

Autonomia funcional, institucional e técnica

1- No âmbito das suas atribuições e no exercício da sua atividade, o SJ tem a faculdade de, em representação dos associados, interpelar diretamente os órgãos, dirigentes e agentes do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP) e demais entidades públicas e, designadamente, encetar todas as diligências que repute adequadas à defesa dos seus direitos e interesses, individuais ou coletivos.

2- O SJ detém competência exclusiva em tudo aquilo que respeite ao domínio técnico da sua atividade, designadamente em matéria da definição do enquadramento jurídico-legal aplicável às situações submetidas à sua apreciação, da emissão de pareceres e circulares informativas, da apreciação da viabilidade jurídico-legal das pretensões e da condução técnica dos procedimentos administrativos e processos judiciais que lhe sejam confiados.

Artigo 3.º

Estrutura, organização e funcionamento

1- O SJ é dirigido por um coordenador, licenciado em direito, legalmente habilitado ao exercício da advocacia, designado pela direção do STEMPFOR.

2- O coordenador pode ser coadjuvado, no exercício das suas funções, por um ou mais licenciados em direito, preferencialmente habilitados ao exercício da advocacia.

Artigo 4.º

Competências e áreas funcionais

1- O coordenador é responsável, no plano institucional, perante a direção do STEMPFOR, competindo-lhe em especial:

- a) Dirigir, coordenar, acompanhar e supervisionar toda a atividade a cargo do SJ;
- b) Programar, distribuir e fiscalizar a execução do trabalho;
- c) Assegurar a organização e a manutenção permanentemente atualizada do registo de toda a atividade do SJ;
- d) Assegurar, em conjunto com o presidente da direção do STEMPFOR, a permanente articulação funcional entre o SJ e aquele órgão social;
- e) Apoiar, aconselhar e orientar a direção do STEMPFOR, quando solicitado, na definição das grandes linhas de orientação estratégica da ação jurídico-sindical.

2- São instituídas, desde já, as seguintes áreas funcionais:

- a) Consultadoria e apoio jurídico aos associados;
- b) Consultadoria e apoio jurídico à direção do STEMPFOR;
- c) Pareceres e notas informativas;
- d) Procedimentos administrativos;
- e) Contencioso.

Artigo 5.º

Registo, informação e divulgação da atividade

1- Toda a atividade do SJ é objeto de registo, mediante a criação e organização de bases de dados e arquivos, em regime de permanente atualização.

2- A atividade do SJ é reportada trimestralmente à direção do STEMPFOR mediante a apresentação de relatórios.

CAPÍTULO II

Informação, apoio e proteção jurídica aos associados

Artigo 6.º

Âmbito

A informação, apoio e proteção jurídica aos associados do STEMPFOR compreende:

a) A informação jurídica, que visa dar a conhecer a legislação aplicável aos trabalhadores afetos ao serviço público de emprego e formação profissional, as decisões administrativas e judiciais proferidas nesse âmbito e as orientações doutrinárias seguidas pelo SJ, em ordem ao esclarecimento do regime jurídico aplicável às questões emergentes das respetivas relações jurídicas de emprego público;

b) A representação, patrocínio e defesa jurídica em procedimentos administrativos e processos judiciais, visando assegurar a defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos em todas as questões emergentes das respetivas relações jurídicas de emprego público.

Artigo 7.º

Acesso

1- Só os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos definidos nos estatutos do STEMPFOR, têm direito de acesso ao SJ, para efeitos de beneficiarem da respetiva informação, apoio e proteção jurídica.

2- O direito de acesso dos associados ao SJ depende, em especial, do cumprimento do dever de pagamento pontual da respetiva quota sindical, por referência aos dois meses imediatamente anteriores àquele em que é recebido o respetivo pedido de apoio ou proteção jurídica, sem prejuízo do disposto na alínea e) do número 2 do artigo 10.º dos estatutos.

Artigo 8.º

Procedimento

1- O acesso dos associados ao SJ, para efeitos de apoio e proteção jurídica, efetiva-se a solicitação da direção do STEMPFOR, após triagem do respetivo pedido de apoio ou de proteção.

2- A direção do STEMPFOR, após visar o respetivo pedido de apoio ou proteção jurídica com a data da sua receção e a certificação da qualidade de associado do interessado, bem como do pagamento da quota sindical referente ao mês anterior, procede à sua remessa, acompanhada da documentação a ela anexa, ao SJ, ao cuidado do coordenador.

3- O SJ, logo que o respetivo processo seja recebido, remete ao associado uma nota preliminar, com indicação da referência, da data de abertura do processo e demais informação relevante.

4- Sempre que esteja em causa a eventual abertura da via contenciosa, administrativa ou judicial, o SJ comunicará ao associado diretamente interessado o seu parecer sobre o grau de viabilidade da respetiva pretensão ou, sendo caso disso, da sua inviabilidade.

5- Para efeitos de organização e instrução dos respetivos processos, os associados deverão fornecer em tempo útil ao SJ os elementos, informações e documentos necessários ao tratamento e resolução das questões suscitadas e que, para o efeito, lhes sejam solicitados.

6- O SJ, mediante o envio regular de notas informativas aos associados interessados, dará a conhecer o estado e evolução dos respetivos processos, em função dos atos e diligências praticados e das decisões, interlocutórias ou finais, sobre eles proferidas.

Artigo 9.º

Comunicações

Todas as comunicações entre os associados e o SJ devem processar-se, preferencialmente, por correio eletrónico ou, não sendo isso possível, por mensagem escrita ou outra aplicação móvel equivalente ou via postal, sem prejuízo da utilização excecional, em situações de especial urgência, da via telefónica.

Artigo 10.º

Princípios informadores

1- O coordenador do SJ está sujeito às regras de deontologia profissional e vinculado aos deveres gerais que, nos termos do estatuto da Ordem dos Advogados, disciplinam o exercício da profissão.

2- Toda a interferência externa suscetível de pôr em causa o cumprimento dos deveres deontológicos ou de condicionar, limitar ou suprimir o livre desenvolvimento da autonomia técnica inerente ao exercício da advocacia e à prestação do apoio e proteção jurídica, implicam a suspensão ou renúncia da atividade do coordenador do SJ no âmbito do processo em causa.

3- A suspensão ou renúncia da atividade é comunicada ao associado diretamente interessado e à direção do STEMPFOR, mediante declaração escrita devidamente fundamentada, sem prejuízo da salvaguarda do segredo profissional.

4- Quando esteja em causa a abertura da via contenciosa, administrativa ou judicial, o SJ só poderá promover a instauração do respetivo processo se devidamente mandatado, para o efeito, pelo associado diretamente interessado.

5- O SJ, ainda que contra a vontade expressa do associado diretamente interessado, não promoverá a abertura da via contenciosa, administrativa ou judicial, sempre que conclua, em parecer final, pela inviabilidade da pretensão.

Artigo 11.º

Retribuição

Em caso de ganho de causa, administrativa ou judicial, é vedado ao SJ cobrar ou aceitar qualquer quantia dos associados do STEMPFOR, designadamente por via da fixação de quaisquer comissões ou percentagens sobre os valores pecuniários por aqueles recebidos.

CAPÍTULO III

Apoio jurídico à direção do STEMPFOR

Artigo 12.º

Âmbito

O apoio jurídico à direção do STEMPFOR compreende:

a) A informação jurídica sobre o enquadramento legal aplicável ao serviço público de emprego e formação profissional e aos trabalhadores a eles afetos, bem como sobre projetos legislativos e decisões dos órgãos do ministério da tutela e demais entidades públicas respeitantes às respetivas relações de emprego público, mediante a emissão de pareceres e notas informativas;

b) O esclarecimento jurídico-legal de matérias relativas à vida interna do sindicato;

c) O acompanhamento e apoio técnico-jurídico no domínio da ação sindical, designadamente ao nível da contratação coletiva e, sempre que solicitado, no plano do relacionamento institucional com o IEFPP, e demais entidades públicas;

d) A representação e patrocínio jurídico do STEMPFOR em procedimentos administrativos e processos judiciais, em substituição dos sócios ou no plano da defesa dos seus direitos e interesses, individuais ou coletivos;

e) A participação, sempre que solicitada, nas reuniões da direção e a prestação de apoio nas assembleias gerais.

Artigo 13.º

Ação sindical

1- A definição e execução da ação sindical é da exclusiva competência da direção do STEMPFOR, sendo vedado ao SJ qualquer interferência nesse domínio, sem prejuízo do disposto na alínea e), do número 1, do artigo 4.º e no número seguinte.

2- Sendo chamado a pronunciar-se sobre qualquer matéria relativa à definição ou execução da ação sindical, o SJ deverá alertar a direção do STEMPFOR para os efeitos e consequências, estritamente jurídico-legais, decorrentes das opções e decisões sindicais em causa.

CAPÍTULO IV

Disposição final

Artigo 14.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor em simultâneo com os estatutos de que é parte integrante.

ANEXO II

Regulamento Eleitoral

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

O presente regulamento rege o processo eleitoral para os corpos gerentes do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional - STEMPFOR e é parte integrante dos seus estatutos.

Artigo 2.º

Duração dos mandatos

Os mandatos são de quatro anos iniciando-se com o ato de tomada de posse e decorrem durante os quatro anos civis subsequentes ao do ato eleitoral.

Artigo 3.º

Capacidade eleitoral ativa e passiva

1- São eleitores todos os sócios efetivos e não efetivos que não se encontrem suspensos dos seus direitos sindicais.

2- São elegíveis apenas os sócios efetivos com 6 meses, no mínimo, de inscrição e que não se encontrem suspensos dos seus direitos sindicais.

Artigo 4.º

Candidaturas

1- A eleição obtém-se pelo concurso de listas eleitorais fechadas, não podendo, conforme dispõe o artigo 3.º dos estatutos, ser apresentadas candidaturas autónomas para cada um dos corpos gerentes.

2- Cada candidato concorre a um único cargo integrando apenas uma lista.

3- À eleição podem concorrer qualquer número de listas desde que observadas as formalidades exigidas neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição das listas

1- Cada lista deverá conter a indicação de todos os candidatos efetivos a cada um dos lugares dos corpos gerentes.

2- A lista deverá ainda incluir um número de candidatos suplentes distribuídos do seguinte modo:

a) Três para a mesa da assembleia geral;

b) Três para o conselho fiscal;

c) Três para a direção.

3- Cada lista deverá ainda indicar um representante que agirá como mandatário da lista e fará parte da mesa eleitoral.

Artigo 6.º

Apresentação das listas

1- A apresentação das listas concorrentes é efetuada em impresso próprio anexo a este regulamento e é entregue em subscrito fechado e lacrado ao presidente da mesa da assembleia geral.

2- Cada lista é obrigatoriamente assinada pelos candidatos a presidente de cada um dos corpos gerentes.

3- O prazo para apresentação das listas decorre de 1 a 30 de setembro do último ano dos mandatos.

Artigo 7.º

Processo eleitoral

A organização do processo de eleição dos corpos gerentes do STEMPFOR compete a uma comissão eleitoral, constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual presidirá, e por um representante de cada lista concorrente.

Artigo 8.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Fiscalizar o processo eleitoral.

Artigo 9.º

Validação e identificação das listas

1- Só serão validadas pela comissão eleitoral as listas que cumpram integralmente os requisitos estabelecidos no presente regulamento.

2- A identificação das listas validadas far-se-á por ordem de apresentação sendo identificadas por ordem alfabética.

3- O prazo para validação e identificação das listas decorre até ao 5.º dia útil após a cessação do período de apresentação.

4- As eventuais irregularidades serão notificadas, de imediato, ao representante da lista e deverão ser supridas no prazo de dois dias úteis sob cominação de exclusão de candidatura.

5- As listas válidas serão afixadas na sede do sindicato até ao 5.º dia útil após a cessação do período referido no número anterior.

Artigo 10.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral decorrerá na observância dos princípios da democraticidade e pluralismo de opinião.

2- A propaganda eleitoral de cada lista poderá ser entregue à direção que a enviará a cada associado.

3- A campanha decorre de 1 de novembro até ao 7.º dia útil anterior à assembleia geral eleitoral.

Artigo 11.º

Sistema eleitoral

1- O ato eleitoral tem lugar por escrutínio direto e secreto, correspondendo um voto a cada eleitor.

2- A votação decorre na assembleia geral eleitoral ou, em alternativa, por correspondência.

3- O boletim de voto contém, exclusivamente, a simbologia do sindicato, a menção de cada uma das listas concorrentes seguida de uma quadrícula para aposição do sinal x ou +.

Artigo 12.º

Assembleia geral eleitoral

1- Para conclusão do ato eleitoral e apuramento dos resultados, a mesa da assembleia geral convocará uma assembleia geral eleitoral com uma mesa eleitoral única e duas urnas, sendo uma para a votação direta e outra para a votação por correspondência.

2- A votação na assembleia geral eleitoral faz-se perante a comissão eleitoral.

3- A assembleia terá lugar entre 25 e 30 de novembro, sendo convocada pela mesa da assembleia geral com um mínimo de 30 dias de antecedência, indicando como ponto único da ordem de trabalhos a realização e conclusão do ato eleitoral, o local e o período de funcionamento da mesa eleitoral.

4- Junto com a convocatória deverão ser remetidos os elementos constantes do número 1 do artigo 13.º, bem como a propaganda das várias listas.

5- Aos eleitores que exercerem o seu direito de voto na assembleia geral eleitoral, depois de devidamente identificados, será distribuído um boletim de voto que depois de preenchido na câmara de voto deverá ser dobrado em quatro partes e introduzido na respetiva urna.

Artigo 13.º

Votação por correspondência

1- Para o voto por correspondência será enviado a cada eleitor, por via postal, um boletim de voto e dois

subscritos, sendo um deles para garantir a inviolabilidade do voto e o restante para remessa postal ao presidente da mesa da assembleia.

2- O subscrito de remessa do voto deverá ainda conter, sob pena de nulidade, fotocópia do cartão de sócio ou outro documento válido de identificação.

3- A votação por correspondência decorre entre os 6.º e penúltimo dias úteis anteriores à assembleia geral eleitoral.

4- No final da assembleia geral eleitoral os votos por correspondência, após identificação e descarga nos cadernos eleitorais, serão introduzidos na urna respetiva.

Artigo 14.º

Escrutínio eleitoral

O apuramento do escrutínio eleitoral terá lugar imediatamente após o encerramento das urnas, nos termos da convocatória da mesa da assembleia geral.

1- O escrutínio é realizado pela comissão eleitoral.

2- Cada urna é escrutinada em separado e a soma dos respetivos votos validamente expressos, votos em branco e votos nulos apura o resultado final.

3- São votos validamente expressos aqueles cujo boletim de voto contenha apenas um único sinal referido no número 3 do artigo 11.º, correspondente à lista votada.

4- Os boletins de voto que contenham qualquer outra menção ou rasura, que ponha em causa a perceção inequívoca do sentido do voto, são considerados votos nulos.

5- Os boletins de voto que não contenham qualquer sinal, menção ou rasura são considerados votos em branco.

Artigo 15.º

Resultados eleitorais

1- A eleição apura-se por maioria simples dos votos validamente expressos.

2- Do resultado eleitoral é lavrada ata onde conste o número total de votos expressos, a votação obtida por cada lista concorrente, votos nulos e votos em branco e é assinada pelos membros da comissão eleitoral.

Artigo 16.º

Impugnação do ato eleitoral

1- Os atos tendentes à impugnação eleitoral terão lugar nos termos da lei.

2- Em caso de anulação, será marcado novo ato eleitoral pela mesa da assembleia geral nos 120 dias subsequentes à data da anulação.

Artigo 17.º

Homologação dos resultados

1- A mesa da assembleia geral homologará os resultados considerados válidos, até ao 20.º dia após a realização do escrutínio eleitoral.

2- A lista com a identificação dos membros eleitos da direção será enviada para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos 10 dias úteis imediatos à homologação dos resultados.

Artigo 18.º

Tomada de posse

A mesa da assembleia geral cessante conferirá posse aos corpos gerentes eleitos entre 1 e 10 de janeiro do ano de início dos mandatos.

Artigo 19.º

Eleição intercalar

Em caso de se verificar a situação prevista nos números 2 e 3 do artigo 26.º dos estatutos, a mesa da assembleia geral convocará assembleia geral eleitoral extraordinária cumprindo os prazos previstos neste regulamento, com as necessárias adaptações.

Artigo 20.º

Integração de lacunas e interpretação

Em tudo o que o presente regulamento seja omissivo ou em caso de conflito interpretativo, a mesa da assembleia geral deliberará, de imediato, no respeito pelas normas estatutárias.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor em simultâneo com os estatutos de que é parte integrante.

Registado em 16 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 9 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

FENEI - Federação Nacional do Ensino e Investigação - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de junho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João Manuel Rios Pereira.

Vice-presidentes:

Maria da Assunção Sabino Murette Ventura.

Tesoureiro - João José Forte Neves.

Secretário - José Alberto Braga Rodrigues.

António Pedro Neves Fialho Tojo.

Belarmino Lopes de Amaral Guerra.

Luís Filipe do Nascimento Lopes.

Manuel António de Sousa Oliveira.

Mariana da Silva Lopes.

Marta Sílvia de Brito Ferreira de Freitas.

Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro.

Paula Maria Pinto Gonçalves Correia.

Pedro Miguel de Oliveira Rodrigues Vieira.

Rui Miguel Cerqueira Meneses Machado.

Victor Francisco da Fonseca Rios.

Vogais:

Conceição Paula Jesus Pereira Nunes.

Jorge Manuel Barata Marques de Queirós.

Miguel João Barata Marques de Queirós.

Paulo Sérgio Pereira Marques.

Rui Alexandre Moreira Areal da Silva.

Suplentes:

Carla Manuela da Silva Ramos.

Lina Maria Reis da Silva Alves.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Guarda, União Geral de Trabalhadores da Guarda - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de maio de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Agostinho Almeida Monteiro Silva.

Ilberto Pinto Paixão.

Maria Manuela Pereira Sousa.

Rui Pedro Capelo Paixão.

Júlio Manuel Janela da Cunha.

Luís Manuel Silva Paixão.

Fausto Ramos Neves.

Suplentes:

Álvaro Lopes Passeira.

José Joaquim Fernandes Rodrigues.

Maria da Conceição Marques Soares.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de maio de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - António Reis, L.^{da}, representada por António Francisco Pinto Reis.

Vice-presidente - Escola de Condução Santa Marta, Unipessoal, L.^{da}, representada por António Agostinho da Rocha Pais Neto.

Vogais:

Espada e Oliveira, L.^{da}, representada por Carlos Alberto de Sousa Seipião.

Escolas Miguel Silva 1, L.^{da}, representada por Miguel Fernando Ala da Silva.

Efial - Escola de Formação e Instrução Auto-Almadense, L.^{da}, representada por Fernando Manuel de Figueiredo Cardoso.

Suplentes:

1.º MC Sousa & Filhos, L.^{da}, representada por Tiago Manuel Castro Sousa.

2.º Sintoniza Código, L.^{da}, representada por Bruno Miguel Fernandes Martins.

3.º Escola de Condução Vilaralense, L.^{da}, representada por António Manuel Aguiar Borges.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 29 de maio de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Coletivo dos trabalhadores e suas formas de organização

Artigo 1.º

Definição, âmbito e organização

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa - EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA.

2- Para efeitos do disposto no número 1 são considerados trabalhadores os que tenham contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3- Não fazem parte do coletivo, para efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de prestação de serviços com a empresa.

4- Como membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir ativamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço e carácter democrático e de massas na sua intervenção na vida EMEL, EM, SA.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos estatutários do coletivo;
- b) Subscrever projetos de alteração dos estatutos;
- c) Subscrever requerimentos de convocatória de reunião de trabalhadores;
- d) Subscrever propostas e menções;
- e) Participar nas discussões e votações;
- f) Todas as demais decorrentes da lei e destes estatutos.

3- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com proibição de qualquer discriminação, nomeadamente baseada na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, 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.

Artigo 3.º

Órgãos coletivos dos trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) A reunião geral de trabalhadores;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

CAPÍTULO II

Reunião geral de trabalhadores - Natureza e competência

Artigo 4.º

Reunião geral de trabalhadores

A RGT, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da EMEL, de acordo com a definição constante no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competências da reunião geral de trabalhadores

1- Compete à RGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Destituir a CT a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos na lei e nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 6.º

Funcionamento

1- A RGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
 - b) Pelo mínimo de 100 dos trabalhadores ou 10 % dos trabalhadores da EMEL, em requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes.
- 2- Da convocatória constarão, obrigatoriamente, o dia, hora, local e ordem de trabalhos da RGT.
- 3- A validade da convocatória referida nos números anteriores está dependente da presença de 80 % dos requerentes perdendo os faltosos o direito de convocar nova RGT antes de decorrido o prazo de seis meses.
- 4- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao conselho de administração da EMEL.

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

A RGT será convocada com antecedência mínima de 10 dias, por meio de comunicado subscrito pela CT a distribuir por todos os serviços e locais de divulgação apropriados e sempre que possível através de correio eletrónico para todos os trabalhadores.

Artigo 8.º

Periodicidades das reuniões gerais de trabalhadores

- 1- A RGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.
- 2- A RGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º
- 3- A RGT reúne de emergência, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

4- A convocatória para as reuniões referidas no número anterior é feita com a antecedência possível, no mínimo de 24 horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5- A definição da natureza urgente da RGT bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento da reunião geral de trabalhadores

1- A RGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação. Se este mínimo não estiver presente à hora indicada, a RGT reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de pelo menos 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores e a deliberação será válida com uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

4- A RGT é presidida pela CT.

Artigo 10.º

Sistema de votação em reunião geral de trabalhadores

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes a destituição da CT, a aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

Artigo 11.º

Discussão em reunião geral de trabalhadores

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em RGT, as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do Regulamento Eleitoral;
- c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou a RGT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

CAPÍTULO III

Da comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da comissão de trabalhadores

1- Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo da gestão da EMEL;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da EMEL, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da EMEL;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da EMEL;

g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- Da reunião referida na alínea *g)* do número anterior é lavrada ata, elaborada pelo dirigente máximo do serviço que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 14.º

Deveres das comissões de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e competências e sem prejuízo do disposto na lei, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores em toda a atividade do coletivo de trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, bem como reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a publicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras CT;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

Artigo 15.º

Direitos da comissão de trabalhadores

1- Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei, nomeadamente:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo da gestão da EMEL;

c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da EMEL, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da EMEL;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da EMEL;

g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- Da reunião referida na alínea *g)* do número anterior é lavrada ata, que deve ser assinada por todos os presentes.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de governo e unidades orgânicas da EMEL.

Artigo 16.º

Finalidade e conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos seguintes direitos e poderes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projeto de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão da atividade da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito a que lhes sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao órgão de gestão da empresa.

6- Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até no máximo 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 18.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

Deve ser solicitado parecer da CT os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho.

Artigo 19.º

Participação nos processos de reestruturação da empresa

No âmbito da participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores ou a comissão coordenadora tem direito a:

- a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

Artigo 20.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 21.º

Ação da comissão de trabalhadores no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende nomeadamente o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

Artigo 22.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

A CT tem o direito de afixar em local próprio e a distribuir, durante o horário de trabalho, todos os documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores.

Artigo 23.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pela direção da empresa.

Artigo 24.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter dos órgãos de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

Artigo 25.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1- A CT é independente das entidades empregadoras, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibida às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação de comissões de trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e atividades ou, de qualquer modo, influir sob as comissões de trabalhadores.

Artigo 26.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1- De acordo com o artigo 410.º do Código do Trabalho, a suspensão preventiva do trabalhador eleito para a CT não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação coletiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do número 3 do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 27.º

Proteção em caso de transferência de local de trabalho

1- Os trabalhadores membros da CT não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Artigo 28.º

Representação em juízo

Qualquer dos membros da CT pode representar a mesma em juízo, desde que devidamente credenciados.

Artigo 29.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, em Lisboa, na Alameda das Linhas de Torres, 198/200, 1750-150 Lisboa.

Artigo 30.º

Composição da comissão de trabalhadores

1- A CT é composta por cinco membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento da lista de suplentes, e sucessivamente.

3- Se a substituição for global, a RGT elege uma comissão provisória, à qual incumbe a organização do novo ato eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

Artigo 31.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato da CT é de três anos.

2- A CT entra em exercício depois de publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* os resultados da eleição.

Artigo 32.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o elemento da CT que faltar injustificadamente a 5 reuniões seguidas ou 10 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, de acordo com o previsto no artigo 35.º

Artigo 33.º

Deliberações da comissão de trabalhadores

1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe o quórum dos seus membros.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, os membros da CT poderão delegar entre si a sua competência.

3- A suspensão do mandato por tempo indeterminado, por qualquer membro da CT, determina a sua substituição pelo primeiro elemento suplente designado da sua lista.

Artigo 34.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros.

Artigo 35.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos que as justifiquem e a requerimento de, pelo menos, um dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A CT deve tornar públicas as deliberações das suas reuniões.

4- A CT deve lavrar ata das suas reuniões em livro próprio.

Artigo 36.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

Após a entrada em exercício, a CT procede, na sua primeira reunião, à escolha, por voto direto e secreto, de um coordenador e de dois secretários e respetivos substitutos.

Artigo 37.º

Comissões coordenadoras

A CT articulará a sua ação com as ações das comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo económico ou do mesmo sector de atividade ou de empregadores, a fim de:

a) Participar na constituição de uma comissão coordenadora da mesma região, grupo económico ou sector de atividade;

b) Aderir à comissão coordenadora da mesma região, grupo económico ou sector de atividade já constituída.

Artigo 38.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos por parte da CT;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete, anualmente, à apreciação da RGT, o balanço da sua atividade.

3- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da EMEL.

4- Em caso de extinção da CT, os respetivos bens serão doados a uma instituição de solidariedade social não podendo, em caso algum, ser distribuídos pelos trabalhadores da EMEL.

CAPÍTULO IV

Regulamento Eleitoral

Artigo 39.º

Sistema eleitoral

A CT é eleita de entre as listas apresentadas, por sufrágio direto, universal e secreto de acordo com o método proporcional.

Artigo 40.º

Apresentação das candidaturas

1- A eleição é convocada com a antecedência de 15 dias pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

2- Só podem concorrer listas que sejam subscritas por no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A lista deve conter, na data da sua apresentação, uma declaração subscrita por todos os preponentes devidamente identificados pelo nome completo e respetivo local de trabalho.

6- A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega com data, hora e letra atribuída à lista.

7- A atribuição da lista é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na lista A.

8- Para correção de eventuais irregularidades, as listas e respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de quarenta e oito horas para a retificação das irregularidades verificadas.

9- Terminado o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 41.º

Composição e competência da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

2- Os delegados são designados no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

3- Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do ato eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respetivo horário;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar as reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

4- Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos para interesse dos trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

Artigo 42.º

Do ato eleitoral, local e horário de votação

1- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.

3- A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

4- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.

Artigo 43.º

Caderno eleitoral

O empregador deverá entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedam à convocação da votação no prazo de quarenta e oito horas após a receção da convocação, que deverá conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da votação.

Artigo 44.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- Os trabalhadores dos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimentos diferentes.

3- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento ou empresa.

4- Os trabalhadores nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores têm o direito de votar durante o seu horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento do respetivo estabelecimento, e, caso contrário, de votar por correspondência.

5- Compete à mesa dirigir todos os trabalhos do ato da votação.

6- Antes do início da votação, o presidente mostrará aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

7- Afastado da mesa, deverá constar um local onde o votante poderá exercer o direito a voto, devendo assinalar com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

8- A urna, acompanhada pelos delegados, poderá circular na área de trabalho a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 45.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.

2- Os elementos constituintes da mesa de voto dirigem a respetiva votação, sendo dispensados da respetiva prestação de trabalho.

3- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual conterá igualmente a composição da mesa de voto, as horas de início e de fecho da votação e os delegados das listas, bem como todas as ocorrências verificadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa de voto, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 46.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletim de voto da forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim serão impressas as designações das candidaturas concorrentes e respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão de votos fica a cargo de comissão eleitoral, que assegura o seu funcionamento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a voto por correspondência.

Artigo 47.º

Voto por correspondência

1- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que estejam ausentes do serviço por motivos de férias, baixa, licenças, etc.

2- É permitido ainda o voto por correspondência em locais onde não existam condições para deslocação da mesa de voto.

3- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral, até vinte e quatro horas antes do fecho da votação e só por esta poderão ser abertos.

4- O votante, depois de votar, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, as sinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, noutra envelope, que enviará por correio.

5- Compete à mesa de voto correspondente descarregar no caderno eleitoral com a designação «voto por correspondência» e a abertura do envelope e introduzir o boletim de voto na urna.

Artigo 48.º

Votos brancos e nulos

1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

- 2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:
- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadro assinalado;
 - b) No qual tenha sido assinalado o quadro correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
 - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo aquele em que a cruz que, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
- 4- Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao destino nas condições previstas nestes estatutos.

Artigo 49.º

Apuramento dos votos

- 1- A abertura das urnas e o apuramento dos votos têm lugar em simultâneo em todas as mesas de voto.
- 2- Na mesa de voto será lavrada ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no fim e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela os registos de presenças.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação no prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.
- 5- A comissão eleitoral lava a ata de apuramento global com as formalidades previstas no número 2.
- 6- A comissão eleitoral, por fim, proclama os resultados.

Artigo 50.º

Publicidade do resultado da eleição

No prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

Artigo 51.º

Registo dos resultados

Nos termos da lei, deve a CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 52.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 53.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores da EMEL segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

Artigo 54.º

Disposições finais

1- Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição de nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 16 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de maio de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Úrsula Fernanda Gomes Barbosa de Amorim.

Rui Miguel Botelho da Costa Pina.

Rodrigo da Cunha Mendes.

Gonçalo Pinheiro Candeias.

Marina Daniela Rodrigues Ferreira.

Registado em 17 de junho de 2026, ao abrigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Petrogal, SA - Eleição

Composição da comissão e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 19 e 20 de maio de 2026 para o mandato de dois anos.

Comissão de trabalhadores

Efectivos:

Fábio Daniel de Figueira Almeida Pereira.
Hélder Alexandre Gil Guerreiro.
Augusto Manuel Fonseca Valério.
Ricardo Jorge Martins Pires.
Ricardo Filipe Pardelinha Mendes.
Joaquim Augusto Gois Alves.
Paulo Augusto Bastos Moura.
Hugo Alexandre Panoias Rodrigues Alves Almeida.
Daniel Filipe Pais Lourenço.
Rui Miguel Flores Faria.
João Pedro da Costa Pacheco Geirinhas.

Suplentes:

Edgar Batalha Magalhães.
Artur Jorge de Sousa Marrão Rocha.
Tiago Cristian Costa Torres.
João Carlos Ferreira Simões.
Sérgio Miguel Vinha Charrua.
Carlos Miguel Moreira Cunha.
Solange Renata Serra Parreira.
Joaquim António Ramos Marques.

Subcomissões de trabalhadores

Zona Norte

Efectivos:

Ricardo Filipe Pardelinha Mendes.

Carlos Miguel Moreira Cunha.
Paulo Augusto Bastos Moura.

Suplentes:

Hélder Alexandre Gil Guerreiro.
Augusto Manuel Fonseca Valério.
Joaquim Augusto Gois Alves.

Zona Lisboa

Efectivos:

Sérgio Miguel Vinha Charrua.
José Carlos de Carvalho Patrício.
Joaquim António Ramos Marques.

Suplentes:

Maria Manuela Rosário Simões Santos.
Joaquim Augusto Gois Alves.
Augusto Manuel Fonseca Valério.

Refinaria Sines

Efectivos:

Ricardo Jorge Martins Pires.
Vasco Miguel Fernandes Pacheco.
Edgar Batalha Magalhães.
Ricardo André Gonçalves.
Luís Filipe Teles Baião.

Suplentes:

Fábio Daniel de Figueira Almeida Pereira.
Tiago Jorge Pereira Lourenço dos Santos.
Rui Miguel Flores Faria.
João Pedro da Costa Pacheco Geirinhas.
Gonçalo José Alves Figueirinhas.

Registado em 16 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 14 de maio de 2026, para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

José Miguel R. Raimundo Pereira Guerreiro.
Tiago Alexandre S. Gomes Henriques.
António Joaquim Antunes.
Paulo Jorge Leão Lucas.
Aníbal Nobre Rodrigues João.

Suplentes:

Fernando Miguel Gomes Silva.
José Carlos Oliveira Braga.
João Manuel Leitão Gonçalves Conde.
Bruno Miguel Sousa Soares.
Paulo Jorge Pires de Carvalho.

Subcomissão de trabalhadores de Leixões

Efetivo:

José Carlos Oliveira Braga.

Suplente:

João Marcelo Gomes Pinto.

Subcomissão de trabalhadores de Vila Nova de Gaia

Efetivos:

Artur Jorge Ferreira e Sousa.
Jorge Filipe da Silva Pinheiro.
Luís Filipe Barbosa Pinto.

Suplente:

José Paulo Teixeira Fernandes.

Subcomissão de trabalhadores da Pampilhosa

Efetivos:

João Manuel Leitão Gonçalves Conde.
Mário Antunes Gomes da Costa Barros.
Carlos Filipe Dias Matos.

Suplentes:

João Carlos Silva Carvalho Rama.
Hélder José de Freitas Nunes Alemão.
Leonardo José Rodrigues dos Santos.

Subcomissão de trabalhadores do Entroncamento

Efetivos:

Bruno Miguel Sousa Soares.
Nuno Miguel Pedro Abreu da Costa.
Estefano Ruben da Silva Carvalho.

Suplentes:

Diogo Rafael e Sousa.
Tiago David Bernardo Martins Maia.

Subcomissão de trabalhadores da Avenida da República

Efetivos:

Nelson Filipe Neves Guerreiro.
José Martins Gonçalves.
Eurico da Silva.

Suplente:

Carlos Alberto Gonçalves Furtado.

Subcomissão de trabalhadores da Bobadela

Efetivo:

Ricardo Alexandre Antunes Velho Teodoro.

Suplente:

Vítor Manuel Pinto de Jesus.

Subcomissão de trabalhadores do Poceirão

Efetivo:

Paulo Jorge Pires de Carvalho.

Suplente:

Vítor Manuel Almeida Albardeiro.

Subcomissão de trabalhadores de Praias do Sado

Efetivo:

Fernando Miguel Gomes Silva.

Suplente:

David Miguel de Avida da Silva.

Registado em 17 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Serviços Municipalizados de Castelo Branco - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Castelo Branco, realizada em 8 de maio de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

José Manuel Marques Ribeiro dos Santos.
Paula Alexandra Duarte Justo Moreira.

Suplentes:

Luís Manuel Cardoso Marques.
José António da Silva Justo.

Registado em 16 junho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 22, a fl. 173 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Tintas Robbialac, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Tintas Robbialac, SA, realizada em 4 de junho de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2026.

Efetivos:

Humberto Jorge Oliveira Monteiro Luís.

Francisco José Mendonça Pinheiro.

Serhiy Blashchak.

Suplente:

Rui Jassi.

Registado em 16 junho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 23, a fl. 173 do livro n.º 1.



INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a das Artes do Livro - Encadernação e Decoração**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Operador/a de Máquinas-Ferramentas**, ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Serralheiro/a Mecânico/a**, ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Técnico/a de Viticultura, Enologia e Enoturismo**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Técnico/a Auxiliar de Saúde**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A DAS ARTES DO LIVRO - ENCADERNAÇÃO E DECORAÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a das Artes do Livro - Encadernação e Decoração

DESCRIÇÃO GERAL: Encadernar e decorar as respetivas capas, manualmente, de livros e outras publicações, colaborar em processos de conservação e restauro, e gerir a atividade profissional respeitando as normas da qualidade, de segurança e saúde no trabalho, de proteção ambiental e sustentabilidade.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|--|--------|--|-------------------|
| | 01 | Conceber e desenvolver projetos de encadernação e decoração de livros | 4,50 |
| | 02 | Desenhar com perspectivas técnicas | 4,50 |
| | 03 | Implementar projeto de encadernação e decoração de livro | 4,50 |
| | 04 | Elaborar orçamentos de projetos | 2,25 |
| | 05 | Executar operações de preparação à costura de livro | 4,50 |
| | 06 | Executar a costura de livro | 4,50 |
| | 07 | Construir corpo de livro | 2,25 |
| | 08 | Construir capa de livro | 2,25 |
| | 09 | Construir lombada de livro | 2,25 |
| | 10 | Revestir capa de livro em sintético ou tecido | 2,25 |
| | 11 | Revestir capa de livro em pele | 4,50 |
| | 12 | Gravar em encadernações com película sintética | 4,50 |
| | 13 | Gravar em encadernações com folha de ouro | 4,50 |
| | 14 | Gravar com gofragem | 4,50 |
| | 15 | Gravar títulos e autores de obras na encadernação | 2,25 |
| | 16 | Produzir encadernação em tela | 4,50 |
| | 17 | Produzir encadernação de tipo <i>Bradel</i> | 4,50 |
| | 18 | Produzir encadernação de empaste | 4,50 |
| | 19 | Produzir meia encadernação com nervos e cantos em pele | 4,50 |
| | 20 | Produzir encadernação meia amador | 4,50 |
| | 21 | Produzir encadernação inteira de pele | 4,50 |
| | 22 | Produzir estojos de proteção para livros e documentos gráficos | 4,50 |
| | 23 | Conservar e reparar livros de uso comum | 4,50 |
| | 24 | Elaborar o plano de negócios | 4,50 |
| | 25 | Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na área do artesanato | 2,25 |
| Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias | | | 96,75 |

Para obter a qualificação de Técnico/a das Artes do Livro - Encadernação e Decoração, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18,00 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|---|--------|---|-------------------|
| | 01 | Encadernar com técnica de mosaico | 4,50 |
| | 02 | Decorar com técnica de embutido | 4,50 |
| | 03 | Encadernar fascículos | 2,25 |
| | 04 | Encadernar com costura copta | 2,25 |
| | 05 | Encadernar com costura japonesa | 2,25 |
| | 06 | Produzir papel marmoreado | 2,25 |
| | 07 | Decorar cortes de livro | 4,50 |
| | 08 | Gravar com prensa de dourar | 2,25 |
| | 09 | Produzir mecanismos móveis para <i>pop-up</i> | 4,50 |
| | 10 | Produzir papel artesanal | 2,25 |
| | 11 | Decorar com técnica de <i>eco-printing</i> | 2,25 |
| | 12 | Decorar com técnica de cianotípia | 2,25 |
| | 13 | Decorar com serigrafia monocromática | 2,25 |
| | 14 | Decorar com serigrafia policromática | 2,25 |
| | 15 | Adotar práticas de sustentabilidade nas atividades artesanais | 2,25 |
| | 16 | Comunicar e interagir em contexto profissional | 4,50 |
| Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica | | | 114,75 |

Anexo 2:

OPERADOR/A DE MÁQUINAS-FERRAMENTAS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²

QUALIFICAÇÃO: Operador/a de Máquinas-Ferramentas

DESCRIÇÃO GERAL: Operar, regular e controlar máquinas-ferramentas no fabrico de peças e componentes em função das especificações técnicas definidas e cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho, de proteção ambiental, de gestão de resíduos e da qualidade aplicáveis.

² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|--|--------|---|-------------------|
| | 01 | Efetuar desenho de peças e de componentes mecânicos | 4,50 |
| | 02 | Efetuar desenho de fabrico | 4,50 |
| | 03 | Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos | 2,25 |
| | 04 | Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto metalúrgico e metalomecânico | 2,25 |
| | 05 | Preparar o trabalho de maquinação de peças em máquinas-ferramentas | 2,25 |
| | 06 | Executar operações de serralharia mecânica | 2,25 |
| | 07 | Efetuar a manutenção preventiva dos equipamentos e máquinas ferramenta | 2,25 |
| | 08 | Aplicar as ferramentas de corte na maquinação | 4,50 |
| | 09 | Executar a maquinação de peças em fresadoras convencionais | 4,50 |
| | 10 | Executar maquinação de peças em tornos mecânicos | 4,50 |
| | 11 | Executar a maquinação de peças em fresadoras para acoplamentos mecânicos | 4,50 |
| | 12 | Efetuar acoplamentos roscados em torno mecânico | 4,50 |
| | 13 | Executar a maquinação de peças em tornos mecânicos com dispositivos de fixação especiais | 4,50 |
| | 14 | Efetuar operações de fresagem com aparelhos divisores | 4,50 |
| | 15 | Efetuar a maquinação de engrenagens | 4,50 |
| Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias | | | 56,25 |

Para obter a qualificação de Operador/a de Máquinas-Ferramentas, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18,00 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|---|--------|---|-------------------|
| | 01 | Elaborar programas de fabrico em fresadoras CNC | 4,50 |
| | 02 | Elaborar programas de fabrico em tornos CNC | 2,25 |
| | 03 | Organizar e executar as atividades de <i>setup</i> em fresadoras CNC | 4,50 |
| | 04 | Organizar e executar as atividades de <i>setup</i> em tornos CNC | 2,25 |
| | 05 | Operar e maquinar com fresadoras CNC | 4,50 |
| | 06 | Operar e maquinar com tornos CNC | 4,50 |
| | 07 | Programar e operar máquinas de electroerosão CNC por penetração | 2,25 |
| | 08 | Programar e operar máquinas de electroerosão CNC por fio | 4,50 |
| | 09 | Retificar superfícies de componentes mecânicos | 4,50 |
| | 10 | Efetuar a modelação 3D de peças e conjuntos simples em ferramentas de CAD | 4,50 |
| Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica | | | 74,25 |

Anexo 3:

SERRALHEIRO/A MECÂNICO/A

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³

QUALIFICAÇÃO: Serralheiro/a Mecânico/a

DESCRIÇÃO GERAL: Efetuar o fabrico, manutenção e instalação de equipamentos mecânicos, pneumáticos e hidráulicos, procedendo à regulação, afinação e substituição de peças, órgãos e dispositivos auxiliares, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos e cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho, de proteção ambiental, de gestão de resíduos e da qualidade aplicáveis.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|--|--------|---|-------------------|
| | 01 | Efetuar desenho de peças e de componentes mecânicos | 4,50 |
| | 02 | Efetuar desenho de fabrico | 4,50 |
| | 03 | Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos | 2,25 |
| | 04 | Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto metalúrgico e metalomecânico | 2,25 |
| | 05 | Preparar o trabalho de maquinação de peças em máquina ferramentas | 2,25 |
| | 06 | Executar operações de serralharia mecânica | 2,25 |
| | 07 | Executar a construção de estruturas metálicas simples | 2,25 |
| | 08 | Aplicar as ferramentas de corte na maquinação | 4,50 |
| | 09 | Executar a maquinação de peças em fresadoras convencionais | 4,50 |
| | 10 | Executar maquinação de peças em tornos mecânicos | 4,50 |
| | 11 | Efetuar acoplamentos roscados em torno mecânico | 4,50 |
| | 12 | Executar operações de soldadura na manutenção de máquinas e equipamentos | 4,50 |
| | 13 | Efetuar a montagem e ensaio de conjuntos mecânicos simples | 2,25 |
| | 14 | Executar a maquinação de peças em fresadoras para acoplamentos mecânicos | 4,50 |
| | 15 | Retificar superfícies de componentes mecânicos | 4,50 |
| Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias | | | 54,00 |

Para obter a qualificação de Serralheiro Mecânico, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 29,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|---|--------|---|-------------------|
| | 01 | Efetuar a montagem de dispositivos mecânicos em conjuntos e sistemas pneumáticos | 4,50 |
| | 02 | Montar, desmontar e reparar componentes de circuitos hidráulicos | 2,25 |
| | 03 | Efetuar maquinação de engrenagens | 4,50 |
| | 04 | Executar as operações de instalação e manutenção de máquinas-ferramentas e equipamentos | 4,50 |
| | 05 | Efetuar a montagem e ajustes de moldes em bancada | 4,50 |
| | 06 | Efetuar a montagem de cunhos e cortantes | 4,50 |
| | 07 | Programar e operar máquinas de electroerosão CNC por penetração | 2,25 |
| | 08 | Programar e operar máquinas de electroerosão CNC por fio | 4,50 |
| Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica | | | 83,25 |

Anexo 4:

TÉCNICO/A DE VITICULTURA, ENOLOGIA E ENOTURISMO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁴

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a de Viticultura, Enologia e Enoturismo

DESCRIÇÃO GERAL: Executar e colaborar nas atividades de produção da fileira vitivinícola, assegurando a operacionalização do ciclo produtivo, desde a uva, passando pelo vinho até ao mercado, em articulação com a equipa técnica e a gestão de topo, bem como apoiar a valorização do vinho, o serviço e o enoturismo.

⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|--|--------|---|-------------------|
| | 01 | Analisar os fundamentos da viticultura e da fileira vitivinícola | 2,25 |
| | 02 | Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor vitivinícola e enológico | 2,25 |
| | 03 | Realizar a instalação, a condução e propagação da vinha | 4,50 |
| | 04 | Implementar técnicas e práticas de agricultura sustentável na viticultura | 4,50 |
| | 05 | Implementar processos e métodos de proteção fitossanitária das culturas | 4,50 |
| | 06 | Realizar as atividades de rega, nutrição e fertilização da vinha | 4,50 |
| | 07 | Operar, monitorizar e executar operações de manutenção de equipamentos e máquinas agrícolas | 4,50 |
| | 08 | Monitorizar e executar as operações de manutenção e higienização das instalações e equipamentos vitivinícolas | 4,50 |
| | 09 | Controlar o processo de maturação de uvas, colheita e vinificação | 4,50 |
| | 10 | Operar equipamentos enológicos | 2,25 |
| | 11 | Executar operações tecnológicas em adega | 4,50 |
| | 12 | Monitorizar a dinâmica microbiológica das fermentações vínicas | 2,25 |
| | 13 | Avaliar as causas de doença e instabilidade dos vinhos | 2,25 |
| | 14 | Realizar a clarificação e estabilização de vinhos | 4,50 |
| | 15 | Realizar o controlo da qualidade de vinhos | 4,50 |
| | 16 | Realizar o engarrafamento e a conservação de vinhos | 4,50 |
| | 17 | Colaborar na gestão operacional da empresa vitivinícola | 4,50 |
| | 18 | Colaborar na implementação da legislação e regimes de certificação do setor vitivinícola | 2,25 |
| | 19 | Utilizar sistemas digitais, IoT e automação na viticultura e enologia | 4,50 |
| | 20 | Executar e acompanhar visitas no setor vitivinícola e enoturístico | 2,25 |
| | 21 | Realizar o serviço de vinhos | 4,50 |
| Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias | | | 78,75 |

Para obter a qualificação de Técnico/a de Viticultura, Enologia e Enoturismo, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 33,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|-----------|--------|---|-------------------|
| | 01 | Desenvolver literacia em inteligência artificial | 2,25 |
| | 02 | Desenvolver propostas de inovação em produtos e serviços vitivinícolas e enoturísticos | 2,25 |
| | 03 | Implementar práticas de viticultura de precisão | 2,25 |
| | 04 | Realizar vinificações especiais | 4,50 |
| | 05 | Valorizar os produtos e subprodutos de origem vitivinícola | 4,50 |
| | 06 | Implementar medidas de segurança alimentar em enologia | 4,50 |
| | 07 | Realizar as operações de conservação e envelhecimento de vinhos | 2,25 |
| | 08 | Executar e controlar as operações logísticas no setor vitivinícola | 4,50 |
| | 09 | Participar em auditorias internas da qualidade na adega | 2,25 |
| | 10 | Prestar informação técnica sobre o vinho | 2,25 |
| | 11 | Colaborar em ações de <i>marketing</i> no setor vitivinícola | 2,25 |
| | 12 | Interagir em inglês no setor vitivinícola e enoturístico | 4,50 |
| | 13 | Monitorizar e executar operações de manutenção e conservação de barricas e tonelaria em adega | 2,25 |
| | 14 | Realizar e monitorizar a cultura da vinha | 4,50 |
| | 15 | Realizar e monitorizar a cultura da vinha em modo de produção integrado | 4,50 |
| | 16 | Realizar e monitorizar a cultura da vinha em modo de produção biológico | 4,50 |
| | 17 | Realizar cultura de vinha para uva de mesa e passas | 4,50 |
| | 18 | Implementar o plano de gestão de pragas | 4,50 |
| | 19 | Administrar produtos biocidas e utilizar outros dispositivos no controlo de pragas | 4,50 |
| | 20 | Colaborar na gestão de equipas e implementar medidas da qualidade e de valorização comercial no plano de controlo de pragas | 4,50 |
| | 21 | Implementar métodos e técnicas específicas de gestão de pragas | 4,50 |
| | 22 | Distribuir e comercializar produtos fitofarmacêuticos | 2,25 |
| | 23 | Aplicar produtos fitofarmacêuticos | 2,25 |
| | 24 | Atualizar competências na venda responsável de produtos fitofarmacêuticos | 2,25 |
| | 25 | Aplicar produtos fitofarmacêuticos com equipamentos de pulverização manual | 2,25 |
| | 26 | Conduzir e operar o trator em segurança (COTS) | 4,50 |
| | 27 | Aplicar as regras do Código da Estrada | 2,25 |
| | 28 | Monitorizar e executar operações de manutenção e regulação de tratores e máquinas agrícolas | 4,50 |
| | 29 | Conduzir o trator com reboque e máquinas agrícolas | 4,50 |
| | 30 | Implementar os processos e métodos de mobilização do solo | 2,25 |
| | 31 | Executar operações de correção e fertilização do solo | 2,25 |
| | 32 | Implementar os processos e métodos de sementeira e plantação | 2,25 |

| | | |
|---|---|---------------|
| 33 | Atuar em situações de emergência nas atividades agrícolas | 2,25 |
| 34 | Colaborar e trabalhar em equipa | 4,50 |
| 35 | Criar e desenvolver ideias de negócio | 4,50 |
| 36 | Elaborar o plano de negócios | 4,50 |
| Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica | | 112,50 |

Anexo 5:

TÉCNICO/A AUXILIAR DE SAÚDE

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁵

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Auxiliar de Saúde

DESCRIÇÃO GERAL: Auxiliar na prestação de cuidados de saúde a utentes, sob orientação e supervisão técnica do profissional de saúde responsável, assim como na limpeza, higienização, esterilização, no apoio logístico, de manutenção e administrativo, em unidades e serviços de saúde, entidades públicas, privadas ou do setor social prestadoras de cuidados de saúde, de vários níveis e tipologias, em regime ambulatorio ou com internamento.

⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|-----------|--------|---|-------------------|
| | 01 | Implementar os princípios e requisitos do Serviço Nacional de Saúde no desempenho profissional de Técnico/a Auxiliar de Saúde | 4,50 |
| | 02 | Comunicar e interagir na prestação de cuidados de saúde | 4,50 |
| | 03 | Aplicar técnicas de prevenção e controlo da infeção na prestação de cuidados de saúde | 4,50 |
| | 04 | Implementar estratégias de prevenção e controlo de infeção - circuitos de roupas, higienização das superfícies, materiais, dispositivos médicos e equipamentos | 4,50 |
| | 05 | Identificar e sinalizar manifestações e sintomas de patologias agudas ou crónicas de origem sistémica nos tecidos e órgãos e nos sistemas osteoarticular e muscular | 4,50 |
| | 06 | Identificar e sinalizar manifestações e sintomas de patologias agudas ou crónicas relacionadas com os sistemas circulatório e respiratório | 4,50 |
| | 07 | Identificar e sinalizar manifestações e sintomas de patologias agudas ou crónicas relacionadas com os sistemas gastrointestinal, urinário e reprodutor | 4,50 |
| | 08 | Identificar e sinalizar manifestações e sintomas de patologias agudas ou crónicas relacionadas com o sistema neurológico, endócrino e órgãos dos sentidos | 4,50 |
| | 09 | Identificar e sinalizar manifestações e sintomas de patologias agudas ou crónicas relacionadas com o sistema tegumentar (pele) | 2,25 |
| | 10 | Comunicar com o utente e a família durante a prestação de cuidados de saúde, em contextos assistenciais diversificados | 2,25 |
| | 11 | Atuar em situações de emergência no setor da saúde | 2,25 |
| | 12 | Aplicar técnicas de posicionamento, mobilização, transferência e transporte | 4,50 |
| | 13 | Aplicar técnicas de apoio nas necessidades humanas básicas de higiene, conforto e eliminação | 4,50 |
| | 14 | Aplicar técnicas de apoio nas necessidades humanas de alimentação e hidratação | 4,50 |
| | 15 | Apoiar na prestação cuidados de saúde em geriatria | 4,50 |
| | 16 | Apoiar na prestação de cuidados de saúde na infância | 4,50 |
| | 17 | Apoiar na prestação de cuidados de saúde materna | 2,25 |
| | 18 | Apoiar na prestação de cuidados à pessoa em fim de vida e nos cuidados <i>post-mortem</i> | 2,25 |
| | 19 | Organizar e higienizar espaços, superfícies, materiais, dispositivos médicos e equipamentos específicos de saúde | 4,50 |
| | 20 | Executar operações de reprocessamento de dispositivos médicos de uso múltiplo (esterilização) | 4,50 |
| | 21 | Aplicar as normas e protocolos no transporte de amostras biológicas e distribuição da informação clínica | 2,25 |
| | 22 | Efetuar a manutenção preventiva de equipamento e a reposição de <i>stocks</i> de consumíveis em cuidados de saúde | 2,25 |

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|--|--------|---|-------------------|
| | 23 | Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da saúde | 2,25 |
| | 24 | Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD) no setor da saúde | 2,25 |
| Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias | | | 87,75 |

Para obter a qualificação de Técnico/a Auxiliar de Saúde para além das UC Obrigatórias terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18,00 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

| CÓDIGO UC | N.º UC | UNIDADES DE COMPETÊNCIA | PONTOS DE CRÉDITO |
|---|--------|--|-------------------|
| | 01 | Colaborar e trabalhar em equipa | 4,50 |
| | 02 | Adotar práticas de gestão da qualidade no setor da saúde | 4,50 |
| | 03 | Apoiar na prestação de cuidados à pessoa com vulnerabilidade e/ou com adições | 4,50 |
| | 04 | Apoiar na prestação de cuidados à pessoa com alterações de comportamento e/ou perturbação mental | 2,25 |
| | 05 | Aplicar técnicas de gestão do <i>stress</i> profissional na prestação de cuidados de saúde | 2,25 |
| | 06 | Interagir em inglês na prestação de cuidados de saúde | 4,50 |
| | 07 | Interagir em língua estrangeira na prestação de cuidados de saúde | 4,50 |
| | 08 | Comunicar em Língua Gestual Portuguesa | 4,50 |
| | 09 | Gerir reclamações e conflitos no setor da saúde | 2,25 |
| | 10 | Agir com ética profissional no setor da saúde | 2,25 |
| | 11 | Adotar práticas de sustentabilidade no setor da saúde | 2,25 |
| | 12 | Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo | 2,25 |
| Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica | | | 105,75 |

5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Desporto**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Integração, nas UC Opcionais, das seguintes UC:

- Avaliar a aptidão física no futebol (2,25 pc);
- Avaliar as capacidades motoras no futebol (2,25 pc);
- Aplicar metodologias pedagógicas na monitorização do jogo de futebol (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas e táticas de futebol (2,25 pc);
- Aplicar conceitos básicos de psicologia no futebol (2,25 pc);
- Aplicar as leis de jogo e a organização do futebol (2,25 pc);
- Aplicar os regulamentos do jogo de hóquei em patins (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas e táticas de hóquei em patins (2,25 pc);
- Aplicar metodologias pedagógicas na monitorização do jogo de hóquei em patins (2,25 pc);
- Aplicar as táticas de grupo e treino de guarda-redes no hóquei em patins (2,25 pc);
- Organizar treinos de tática coletiva na modalidade de hóquei em patins (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas do *rugby* em pé e no chão (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de formação ordenada e alinhamento no *rugby* (2,25 pc);
- Aplicar as táticas ofensiva e defensiva no *rugby* (2,25 pc);
- Treinar situações de jogo após penalidades e pontapés de saída no *rugby* (2,25 pc);
- Organizar treinos técnicos, táticos e físicos de *rugby* (2,25 pc);
- Aplicar metodologias pedagógicas na monitorização da prática de *rugby* (2,25 pc);
- Aplicar os regulamentos e as regras de arbitragem no voleibol (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas individuais de voleibol (2,25 pc);
- Aplicar as táticas coletivas de voleibol (2,25 pc);
- Aplicar metodologias pedagógicas na monitorização da prática de voleibol (2,25 pc);
- Aplicar os parâmetros do treino de voleibol (2,25 pc);
- Aplicar métodos estatísticos no desenvolvimento do plano de jogo de voleibol (2,25 pc);
- Planear e organizar o treino de atletismo (2,25 pc);
- Definir os parâmetros de condição física nos escalões de formação da modalidade de atletismo (2,25 pc);
- Aplicar os meios e métodos para o desenvolvimento da corrida de velocidade e estafetas nos escalões jovens no atletismo (2,25 pc);
- Aplicar os meios e métodos para o desenvolvimento da marcha atlética e corridas de barreiras no atletismo (2,25 pc);
- Aplicar os meios e métodos para o desenvolvimento de salto em comprimento e em altura no atletismo (2,25 pc);

- Aplicar os meios e métodos para o desenvolvimento de lançamento do dardo e em lançamentos com rotação no atletismo (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de natação de *crol* e costas (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de natação de bruços e mariposa (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de natação artística (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas individuais e de grupo no jogo de pólo aquático (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de saltos para a água (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de salvamento aquático nas disciplinas de natação (2,25 pc);
- Aplicar os regulamentos do jogo de ténis (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de ténis (2,25 pc);
- Aplicar os princípios biomecânicos na concretização e aperfeiçoamento dos gestos técnicos no ténis (2,25 pc);
- Avaliar as implicações do esforço físico no planeamento do treino de ténis (2,25 pc);
- Aplicar os princípios táticos do ténis (2,25 pc);
- Aplicar os vários modelos de treino e de competição do jogo de ténis (2,25 pc);
- Avaliar a execução técnica dos padrões motores gímnicos na ginástica (2,25 pc);
- Planear e organizar o treino de ginástica (2,25 pc);
- Aplicar metodologias pedagógicas na monitorização da ginástica acrobática (2,25 pc);
- Aplicar metodologias pedagógicas na monitorização da ginástica de trampolins (2,25 pc);
- Aplicar técnicas de composição coreográfica na ginástica (2,25 pc);
- Aplicar metodologias pedagógicas na monitorização da ginástica artística (2,25 pc);
- Planear e organizar o treino de disciplinas de deslize (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas da canoagem (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de relaxamento e bem-estar no desporto (2,25 pc);
- Avaliar os contextos de prática desportiva de BTT (2,25 pc);
- Avaliar os contextos de prática desportiva de pedestrianismo (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de golfe (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de *padel* (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de *badminton* (2,25 pc);
- Aplicar as técnicas de ténis de mesa (2,25 pc);
- Gerir e liderar equipas (2,25 pc);
- Prevenir e intervir em situações de conflito (4,50 pc).

Alteração da designação da UC Obrigatória «Ministrar e avaliar aulas de ginástica localizada» (2,25 pc) que passa a designar-se «Aplicar técnicas de ginástica localizada».

Alteração da designação da UC Obrigatória «Ministrar e avaliar aulas de ginástica aeróbica» (2,25 pc) que passa a designar-se «Aplicar técnicas de ginástica aeróbica».

Alteração da designação da UC Obrigatória «Ministrar e avaliar aulas de *step*» (2,25 pc) que passa a designar-se «Aplicar técnicas de *step*».

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Operador/a de Máquinas Ferramentas (521043)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Serralheiro/a Mecânico/a (521046)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Vitivinícola (621313)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Auxiliar de Saúde (729281)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.