

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Aviso n.º 1/2026 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 53/2016 entre o Município de Figueiró dos Vinhos e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 4

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ..... 16
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ..... 18
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (produtos farmacêuticos e ou veterinários) ..... 20
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) ..... 22
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ..... 24
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ..... 26
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ..... 28
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ..... 30
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS .... 32

## CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras ..... 34

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

- Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Alteração ..... 37

#### II – DIREÇÃO:

- Sindicato da Manutenção do Metropolitano - SINDEM - Eleição ..... 38
- Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) - Eleição ..... 39

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### I – ESTATUTOS:

- Associação do Comércio, Serviços e Turismo do Distrito de Beja que passa a denominar-se ACIS-TDB - Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Beja - Alteração ..... 40

#### II – DIREÇÃO:

- Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM - Eleição ..... 52

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

- Rádio e Televisão de Portugal, SA - Eleição ..... 53
- T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Eleição ..... 54
- Universidade do Porto - Eleição ..... 55

### REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

#### I – CONVOCATÓRIAS:

- ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Convocatória ..... 56
- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Convocatória ..... 57

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Aviso n.º 1/2026 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 53/2016 entre o Município de Figueiró dos Vinhos e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

Alteração e texto consolidado corrigido e renumerado ao Acordo Colectivo de Trabalho n.º 53/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 7, de 12 de janeiro de 2016, entre o Município de Figueiró dos Vinhos – e o SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

## Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

## Cláusula 2.ª

2- (*nova redação*) O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos.

## Cláusula 14.ª

1- (*nova redação*) Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

a) (*Eliminar*)

b) (*Eliminar*)

c) (*Eliminar*)

## Cláusula 15.ª

7- (*Eliminar*)

## Cláusula 16.ª

(*Eliminar*)

## Cláusula 17.ª

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

1- (*acrescentar*) a seguir “...no artigo 120.º” e 121.º

5- (*aditar*) O limite fixado no n.º 1 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

## Cláusula 20.ª

8- (*nova redação*) As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade devem ser enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

11- (*nova redação*) Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final de cada reunião pelos presentes.

## Artigo 2.º

São aditadas as seguintes cláusulas:

### Cláusula 11.ª-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 a que se refere o art.º 105.º da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos 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 ou doença crónica.

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

6- Em caso de 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 17.ª-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 art.º 126 da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, menção positiva.

3- Na falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, aplica-se a última avaliação efectuada, sendo substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção positiva, no caso da última avaliação efectuada ser negativa.

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

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

### Cláusula 17.ª-b)

#### Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, a acordar entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

4- Aos trabalhadores que nasceram em dia de feriado, quer nacional quer municipal, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia seguinte, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

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

6- 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 a dispensa do serviço no dia do funeral, sem perda de remuneração.

7- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval, e a entidade empregadora compromete-se a conceder tolerância de ponto num dos dias, anterior ou posterior, aos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro, desde que não seja concedida qualquer tolerância nacional.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-c)

##### **Deslocação a Junta Médica**

1- Os encargos em transporte público, autocarro e comboio, decorrentes da apresentação dos trabalhadores a Junta Médica, serão suportados pelo EP, mediante apresentação dos respectivos comprovativos, assegurados os já previstos na legislação em vigor, nas seguintes situações:

a) O trabalhador tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço;

b) A atuação do trabalhador indicié, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento, devidamente fundamentado pelo dirigente do serviço.

2- O previsto no número anterior, no caso de impossibilidade de utilização dos meios de transporte referidos, devidamente justificada, e não havendo transporte assegurado pela entidade empregadora, poderá ser substituído pela utilização de transporte do próprio, desde que antecipadamente tenha sido autorizado pelo dirigente máximo do serviço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>-d)

##### **Teletrabalho**

1- O teletrabalho consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>-e)

##### **Segurança no Trabalho**

As partes comprometem-se ao cumprimento das matérias respeitantes à segurança e saúde no trabalho previstas na LTFP, no Código do Trabalho e no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, na sua redacção actual.

### **Texto consolidado renumerado**

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito de aplicação e vigência**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Colectivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º, n.º 2 do artigo 14.º e no n.º 3 do artigo 364.º, todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2- O presente ACEP aplica-se a todos os trabalhadores filiados na associação sindical subscritora que exerçam funções, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, no empregador público outorgante e bem assim aos que venham a filiar-se na mencionada associação sindical durante o período de vigência do ACEP ora celebrado e em apreço.

3- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores ao serviço do Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhadores não sindicalizados ou de associação sindical interessada e com legiti-

dade para celebrar ACEP, relativamente aos seus associados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

4- O presente ACEP aplica-se na circunscrição administrativa territorial abrangida pelo Empregador Público e correspondente ao âmbito geográfico do Empregador Público.

5- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 200 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### **Vigência, denúncia e sobrevivência**

1- O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Diário da República, nos termos previstos no LTFP.

2- O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos.

3- Em matéria de denúncia e sobrevivência, é aplicável ao presente ACEP o disposto nos artigos 374.º e 375.º da LTFP.

## CAPÍTULO II

### **Duração e organização do tempo de trabalho**

#### Cláusula 3.ª

##### **Período normal de trabalho**

1- Para efeitos do presente ACEP, o período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

3- Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

#### Cláusula 4.ª

##### **Descanso diário e semanal**

1- Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da 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, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis.

3- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham contacto nem relação directa com o público, os dias de descanso semanal a que se referem o número anterior serão o domingo e o sábado, respectivamente.

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

5- Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efectivo, excepto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respectiva natureza e das funções exercidas.

#### Cláusula 5.ª

##### **Definição e alterações do horário de trabalho**

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

2- Compete ao empregador público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus

serviços e unidades orgânicas e aos respectivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP e mediante audição da associação sindical outorgante.

3- Na elaboração do horário de trabalho o Empregador Público deve facilitar ao trabalhador a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

4- O Empregador Público afixa nos locais de trabalho, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado em conformidade com as disposições legais e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

5- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais bem como da associação sindical subscritora do presente ACEP, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início de alteração.

6- Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

7- As alterações de carácter unilateral ao horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem o direito a compensação económica.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Modalidades e organização do horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) horário rígido;
- b) horário desfasado;
- c) jornada contínua;
- d) trabalho por turnos;
- e) horário flexível;
- f) Meia jornada.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pelo Empregador Público, em conformidade com o regime legal aplicável e mediante consulta prévia à associação sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais bem como à associação sindical subscritora do presente ACEP.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

1- O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal do trabalho se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Cabe ao Empregador Público definir e fixar o horário rígido aplicável, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza, características e funções dos serviços e unidades orgânicas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

1- O horário desfasado é a modalidade de horário de trabalho que, mantendo-se inalterado em cada dia e semana, respectivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço e unidade orgânica a unidade orgânica ou para determinadas carreiras e ou categorias de pessoal, sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Atendendo ao interesse público subjacente, havendo conveniência de serviço e tendo em conta a natureza das funções exercidas, é permitida a fixação de horário de trabalho desfasado pelo Empregador Público, designadamente no âmbito dos serviços que prestam assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento e ou atendimento substancialmente alargados.



**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Jornada Contínua**

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

2- O tempo de pausa mencionado no número precedente conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

4- A jornada contínua pode ser adoptada nos casos de horários específicos previstos na LTFP e em casos excepcionais, devidamente fundamentados, sendo autorizada, pelo prazo de um ano, mediante requerimento do trabalhador, designadamente nos seguintes casos:

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

b) Trabalhador adoptante, 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 adoptante, 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- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser autorizado caso afecte ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal, nos seguintes casos:

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

b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respectivo Dirigente.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Trabalho por turnos**

1- A modalidade de horário 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 obedece às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respectivas escalas para o serviço ou sector, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;

e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respectivas escalas;

f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo;

g) Não podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;

h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

i) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afecto a serviços de vigilância, de transporte e de tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhado-

res 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.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originando, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

4- Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justificarem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regimes de turnos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

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

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

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

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 1 da Cláusula 4.<sup>a</sup> deste ACEP.

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

4- O débito de horas apurado no final do período de aferição dá lugar à marcação de uma falta por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho, falta essa que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respectivo regulamento.

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 12.<sup>a</sup>

##### Meia Jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o art. 105.º da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos 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 ou doença crónica.

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

6- Em caso de 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 13.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário

1- O regime da isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora das instalações do serviço a que o trabalhador se encontre afecto, dependendo da celebração de acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelo estipulado no presente ACEP e normas legais aplicáveis.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º do LTFP.

3- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário bem como dos intervalos de descanso.

4- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição e verificação do seu cumprimento quando o trabalho tenha que ser realizado e seja prestado fora das instalações do serviço ou unidade orgânica onde o trabalhador está colocado e a que está afecto.

5- 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 das disposições legais em vigor.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Trabalho noturno

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

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- O empregador público afixa, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente ACEP, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observados os procedimentos previstos na Lei, nomeadamente o disposto no art.º 106.º da LTFP e os definidos nos artigos 204.º a 207.º do Código do Trabalho.

2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6- O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respectiva nos termos legais aplicáveis.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º do LTFP, conjugados com os art.ºs 227.º e 228.º do

Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- 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 do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efectiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efectuado pelo próprio trabalhador.

3- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 120.º e 121.º do LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

4- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha recta ou adoptados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, exceto em caso de força maior, quando o mesmo coincide com o horário escolar ou com prova de avaliação.

5- O limite fixado no n.º 1 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **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 art.º 126.º da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha menção positiva.

3- Na falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, aplica-se a última avaliação efectuada, sendo substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção positiva, no caso da última avaliação efectuada ser negativa.

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Dispensas e faltas justificadas**

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, a acordar entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

4- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, feriado nacional ou municipal e tolerância de ponto, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

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

6- 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 a dispensa do serviço no dia do funeral, sem perda de remuneração.

7- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval, e a entidade empregadora compromete-se a conceder tolerância de ponto num dos dias, anterior ou posterior, aos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro, desde que não seja concedida qualquer tolerância nacional.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Deslocação a Junta Médica**

1- Os encargos em transporte público, autocarro e comboio, decorrentes da apresentação dos trabalhadores a Junta Médica, serão suportados pelo EP, mediante apresentação dos respectivos comprovativos, assegurados os já previstos na legislação em vigor, nas seguintes situações:

a) O trabalhador tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço;

b) A atuação do trabalhador indicié, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento, devidamente fundamentado pelo dirigente do serviço.

2- O previsto no número anterior, no caso de impossibilidade de utilização dos meios de transporte referidos, devidamente justificada, e não havendo transporte assegurado pela entidade empregadora, poderá ser substituído pela utilização de transporte do próprio, desde que antecipadamente tenha sido autorizado pelo dirigente máximo do serviço.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Teletrabalho**

1- O teletrabalho consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Segurança no Trabalho**

As partes comprometem-se ao cumprimento das matérias respeitantes à segurança e saúde no trabalho previstas na LTFP, no Código do Trabalho e no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, na sua redacção actual.

**CAPÍTULO III****Cumprimento****Cláusula 22.<sup>a</sup>****Execução**

1- No cumprimento do presente ACEP devem as partes outorgantes, tal como os respectivos trabalhadores filiados, proceder de boa-fé.

2- Durante a execução do ACEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>****Incumprimento**

As partes outorgantes do presente ACEP e os respectivos trabalhadores filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergente são passíveis de responsabilização pelos prejuízos causados, nos termos gerais de Direito e de acordo com a legislação aplicável.

## CAPÍTULO IV

### Comissão paritária

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Composição, competências e funcionamento

1- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois representantes do Empregadora Público e dois representantes da associação sindical outorgante.

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

3- Compete à comissão paritária interpretar e integrar as cláusulas do presente ACEP.

4- Para efeitos da constituição da comissão, cada uma das partes outorgantes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação do presente ACEP, a identificação dos seus representantes.

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

6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

8- As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade devem ser enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respectiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objecto de apreciação e tratamento bem como a respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final de cada reunião pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas partes.

13- Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula serão efectuadas mediante carta registada com aviso de recepção.

## CAPÍTULO V

### Conflitos colectivos

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Resolução de conflitos colectivos

1- As partes outorgantes adoptam, na resolução dos conflitos colectivos emergentes do presente ACEP, 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 colectivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

## CAPÍTULO VI

### Divulgação

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Divulgação obrigatória

1- O presente ACEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que prestem trabalho no Empregador Público.

2- O Empregador Público compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respectivo ato de admissão, cópia do presente Acordo Colectivo de Empregador Público.

## CAPÍTULO VII

### Participação dos trabalhadores

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

1- O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora do presente ACEP, para análise e discussão dos aspectos e questões que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriado, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores bem como proceder à respectiva distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou do serviço.

Paços do Município de Figueiró dos Vinhos, 17 de dezembro de 2025.

Pela entidade empregadora pública:

Pela Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos:

*Carlos Alberto David dos Santos Lopes*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos.

Pela associação sindical:

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

*Ângelo Feijão Monforte*, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

*José Ribeiro Jacinto dos Santos*, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

Depositado em 12 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 1/2026, a fl. 99 do livro n.º 3.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2025, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que exerçam a atividade económica no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 46 466 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 27,7 % são mulheres e 72,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 22 012 TCO (47,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 24 454 TCO (52,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 65 % são homens e 35 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva 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 filiadas na associação de empregadores outorgante.

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 as anteriores extensões da convenção coletiva não são aplicáveis aos trabalhado-



res filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a produção de efeitos pedida, a partir da data da publicação da portaria no *Diário da República*.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 17 de dezembro de 2025, 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 Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2025, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos à data da publicação da presente portaria.

14 de janeiro 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 ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

O contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2025, abrange no distrito de Coimbra as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem às atividades de comércio a retalho e de prestação de serviços previstas na convenção, e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, e aos empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela 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)* e *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, 2649 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 61,8 % mulheres e 38,2 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 848 TCO (32,0 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1801 TCO (68,0 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 35,5 % são homens e 64,5 % 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 5,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e uma 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 regulamentação coletiva 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 o contrato coletivo regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica 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*, Separata, n.º 18, de 26 de novembro de 2025, 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 contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025, são estendidas no distrito de Coimbra:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio a retalho e de prestação de serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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 julho de 2025.

9 de janeiro 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (produtos farmacêuticos e ou veterinários)**

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (produtos farmacêuticos e ou veterinários), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados em sindicatos representados pela 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, 18 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (excluindo os praticantes e aprendizes e o residual), dos quais 33,3 % são mulheres e 66,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 6 TCO (33,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 12 TCO (66,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 41,7 % são mulheres e 58,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,7 % 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 do 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, à semelhança das extensões anteriores, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva 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.

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 20, de 17 de dezembro de 2025, 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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (produtos farmacêuticos e/ou veterinários), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários 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 prevista na convenção, não filiados em sindicatos representados pela federação sindical outorgante.

#### 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 agosto de 2025.

14 de janeiro 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos)**

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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, 598 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 41,8 % são mulheres e 58,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 321 TCO (53,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 277 TCO (46,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 62,1 % são homens e 37,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança das extensões anteriores, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva 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 no mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regu-



lamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e, ainda, por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a presente extensão, à semelhança das anteriores extensões da convenção, não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL, nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

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*, Separata, n.º 20, de 17 de dezembro de 2025, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e/ou veterinários 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 prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

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

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

9 de janeiro 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 Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2025, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores com atividade retalhista alimentar e ou não alimentar de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, no território do Continente, às demais relações de trabalho não abrangidas pela convenção, à semelhança das anteriores extensões.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 101 172 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 65,7 % mulheres e 34,3 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 31 206 TCO (30,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 69 966 TCO (69,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 69,3 % são mulheres e 30,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,1 % 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 regulamentação coletiva 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 anterior extensão da convenção é aplicável aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, a presente



extensão segue os mesmos termos, mantendo a distinção entre pequeno e médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados na FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, por oposição das referidas associações sindicais, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 20, de 17 de dezembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a atividade de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, desde que os respetivos estabelecimentos obedeçam a uma das seguintes condições:

i) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m²;

ii) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

iii) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

iv) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados na FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

#### 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 prevista na convenção produz efeitos a partir do primeiro dia do mês em que ocorrer a publicação da presente portaria.

9 de janeiro 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 APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2025, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade dos empreendimentos turísticos, dos estabelecimentos similares de alojamento, dos estabelecimentos de restauração e de bebidas e estabelecimentos similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

Os outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às restantes entidades empregadoras que no território nacional prosseguem as atividades abrangidas pela alteração do contrato coletivo e que não se encontram filiadas na associação de empregadores outorgantes, bem como aos restantes trabalhadores que não estão filiados nas associações sindicais outorgantes e que trabalham nas entidades empregadoras.

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, direta e indiretamente, 6121 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,2 % são mulheres e 45,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1253 TCO (20,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 4868 TCO (79,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 43 % são homens e 57 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, procede-se ao 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 não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos repre-

sentados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, nem a empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), por oposição destas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da 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*, Separata, n.º 20, de 17 de dezembro de 2025, 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 APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2025, 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 alojamento, restauração e de bebidas abrangidas pela convenção 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 dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP).

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

#### Artigo 2.º

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

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

14 de janeiro 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 Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2025, abrangem, no distrito de Faro, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao setor de atividade de alojamento, casinos, campos de golfe, parques temáticos e marinas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 10 466 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,4 % são mulheres e 49,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5758 TCO (55 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 4708 TCO (45 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 58 % são mulheres e 42 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % 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 regulamentação coletiva 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.

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

Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão a exclusão dos referidos associados.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 20, de 17 de dezembro de 2025, ao qual foi deduzida oposição por parte da Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenções coletivas próprias, com portaria de extensão.

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 abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende alargar o âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho que no mesmo âmbito não são abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e que, não obstante, assiste à associação de empregadores oponente, a AHP, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos associados filiados na referida associação.

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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2025, são estendidas no distrito de Faro:

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

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

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

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

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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2025.

9 de janeiro 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 APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de mediação de seguros e de resseguros, inscritos oficialmente com as categorias de agente de seguros, corretor de seguros e mediadores de resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção, na mesma área geográfica e âmbito de atividade, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho 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, direta e indiretamente, 3992 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 63,2 % são mulheres e 36,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 2095 TCO (52,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1897 TCO (47,5% do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 33,1 % são homens e 66,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,1 % 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.

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 regulamentação coletiva 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 emitida para o território de Portugal continental.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da



alteração da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 19, de 27 de novembro de 2025, 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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de mediação de seguros e de resseguros, inscritos oficialmente com as categorias de agente de seguros, corretor de seguros e mediadores de resseguros 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.

#### 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 julho de 2025.

9 de janeiro 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 ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS**

O contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2025, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo, no mesmo âmbito geográfico e setor de atividade, às relações de trabalho entre empregadores filiados na ANIECA e trabalhadores ao seu serviço não representados pela FECTRANS.

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, 350 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 46,9 % são mulheres e 53,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 122 TCO (34,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 228 TCO (65,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 32,9 % são mulheres e 67,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,1 % 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.

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 regulamentação coletiva negocial, conforme requerido, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação de empregadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as mesmas empresas.

Considerando que a convenção coletiva 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 genérica 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 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 20, de 17 de dezembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2025, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nos sindicatos representados pela federação 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 agosto de 2025.

14 de janeiro 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 Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de setembro de 2024 e no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de junho de 2025.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, classificação, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 18 126 trabalhadores e 411 empresas.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Área**

A área de aplicação da presente convenção é definida pelo distrito de Faro.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Classificação dos estabelecimentos**

1- Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

**Grupo A:**

Hotéis de 5 estrelas; Hotéis - Apartamentos de 5 estrelas; Hotéis rurais de 5 estrelas; Casinos; Aldeamentos turísticos de 5 estrelas; Apartamentos turísticos de 5 estrelas; Estalagens de 5 estrelas; Campos de golfe. Hotéis de 4 estrelas; Hotéis - Apartamentos de 4 estrelas; Aldeamentos turísticos de 4 estrelas; Apartamentos turísticos de 4 estrelas; Albergarias; Hotéis rurais de 4 estrelas; Pousadas.

**Grupo B:**

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas; Hotéis - Apartamentos de 3, 2 e 1 estrelas; Hotéis rurais de 3 estrelas; Aldeamentos e apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas; Motéis de 3 e 2 estrelas; Alojamento particular registado; Parques de campismo; Parques temáticos; Marinas.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

## Vigência e revisão da CCT

- 1- (...)
- 2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026;
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

## SECÇÃO III

## Alimentação

Cláusula 77.<sup>a</sup>

## Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivamente trabalhado, no valor de 6,60 €.

2- Caso o trabalhador, por motivo de falta ou do seu período normal de trabalho, trabalhe menos de 4 horas diárias, o subsídio de alimentação diário será o valor acima referido reduzido proporcionalmente.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

## Fornecimento de alimentação

1- Todos os trabalhadores têm direito à alimentação que será prestada segundo a opção do empregador, com o acordo do trabalhador, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal, no valor de 145,20 € no caso de estabelecimento que forneça refeições cozinhadas.

2- (...)

3- (...)

## ANEXO I

## Tabela salarial a vigorar entre 1 de janeiro e 31 dezembro 2026

Níveis	Tabela	Tabela
	A	B
I	2 778,00 €	2 035,00 €
II	1 522,00 €	1 228,00 €
III	1 300,00 €	1 107,00 €
IV	1 155,00 €	1 026,00 €
V	1 084,00 €	1 014,00 €
VI	1 075,00 €	975,00 €
VII	975,00 €	938,00 €
VIII	955,00 €	933,00 €
IX	950,00 €	930,00 €
X	945,00 €	924,00 €
XI	940,00 €	920,00 €

XII	***	***
XIII	***	***

Albufeira, 22 de dezembro de 2025.

Pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA):

*Hélder Manuel Faria Martins*, na qualidade de presidente da direção.

*Joel Santos Pais*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de janeiro de 2026, a fl. 124 do livro n.º 13, com o n.º 9/2026, 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 Independente Livre da Polícia - SILP - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 29 de dezembro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025.

#### Artigo 13.º

##### **Quotizações**

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é de dez euros, podendo o valor da quota ser alterado por deliberação da assembleia-geral.

Registado em 13 janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o número 3, a fl. 8 do livro n.º 3.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato da Manutenção do Metropolitano - SINDEM - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de dezembro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - José Carlos Estevão Silveira.

Vice-presidente - Carlos António Cruz Dias.

1.º secretário - José Manuel Neto Cordeiro.

2.º secretário - Luis Manuel Vitorino de Matos.

Tesoureiro - Rui Pedro Monteiro Conceição Tavares.

1.º vogal - João Paulo Rodrigues da Silva Lourenço.

2.º vogal - Gonçalo Ribeiro Marques Serra.

3.º vogal - Pedro Miguel Alves Amaral.

4.º vogal - Fernando Salvador Correia Pinto.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de setembro de 2025 para o mandato de três anos.

Anabela Pimentel Lopes da Cunha Vaz.

Presidente - André Filipe Arraia Gomes.

António Armindo Sousa Silva.

Bruno Cruz Maia.

Constança Pereira Pinto Carvalho Lage.

Carla Martins Ferreira.

Diana Coutinho Póvoas de Freitas da Silva.

Estevão Soares dos Santos.

Guilherme Nuno Tome Vicente Bastos Martins.

Gustavo Nobre Jesus.

Hugo Manuel Grasina Esteves.

João Gama Marques Proença.

João Afonso Miranda.

João Pedro Fonseca Vieira de Abreu Oliveira.

José Pedro Barbado Silva.

Letícia Maria de Nóbrega Macedo de Abreu.

Manuel João Almeida Sant'Ovaia.

Maria Francisca Castro Ribeiro Pereira Silva.

Maria Margarida Filipe Agostinho.

Paulo André Raposo Assunção Fernandes.

Rui Fernando Valente Algarvio.

Sara Inês Pinto Magalhães.

Sara Soares Marques Proença.

Tânia Alexandra do Carmo Russo.

Tiago Filomeno Staudt Gerales.

Vasco Laginha Rolo.



## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação do Comércio, Serviços e Turismo do Distrito de Beja que passa a denominar-se ACISTDB - Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Beja - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 12 de julho de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022.

## CAPÍTULO I

**Do âmbito, natureza e finalidade**

## Artigo 1.º

**(Denominação, duração, âmbito e sede)**

1- A ACISTDB - Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Beja, adiante designada por associação, é uma associação patronal de empresários comerciais, indústrias, serviços e do turismo, constituída nos termos da lei, que passa a reger-se pelos presentes estatutos.

2- A associação é uma estrutura associativa de direito privado, sem fins lucrativos, que goza de personalidade jurídica.

3- A associação durará por tempo indeterminado.

4- A associação tem âmbito distrital, abrangendo toda a área do distrito de Beja.

5- A associação tem a sua sede em Beja, podendo criar delegações ou outra forma de representação em qualquer parte do seu distrito, com o âmbito e a competência a definir pela direcção, mediante deliberação da assembleia geral.

## Artigo 2.º

**(Objeto genérico)**

A associação tem por objetivo genérico:

a) Assegurar a representação, defesa e promoção dos interesses comuns dos seus associados, seu prestígio e dignificação;

b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio, serviços e turismo do distrito e da economia nacional;

c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso do país e de uma justa paz social.

## Artigo 3.º

**(Fins específicos)**

1- Compete em especial à associação:

- a) Representar os associados e defender os seus legítimos direitos, em todas as matérias que respeitem à sua actividade comercial, que junto das entidades públicas ou estruturas superiores do comércio, indústria, serviços e turismo, quer junto das associações sindicais e da opinião pública;
  - b) Colaborar com os organismos e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores que representa;
  - c) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos ramos de comércio, indústria, serviços e turismo que representa;
  - d) Estudar em conjunto, por ramos de atividade, a constituição de cooperativas ou outras formas de associação, que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;
  - e) Promover os estudos necessários, procurando soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação de trabalho;
  - f) Estudar e propor as pretensões dos associados em matéria da sua segurança social;
  - g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores que representa;
  - h) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas atividades e contribuir para uma melhor formação profissional, através da promoção de cursos;
  - i) Fomentar o espírito associativo do empresariado do comércio, indústria, serviços e turismo, promovendo todas as iniciativas para um sã relacionamento entre todos os empresários dos sectores que representa;
  - j) Promover a criação de uma biblioteca para o uso dos sócios onde se encontre, especialmente, leitura profissional e toda a legislação referente às atividades representadas;
  - k) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica, fiscal e económica;
  - l) Estudar e defender os interesses das pequenas e médias empresas associadas, por forma a garantir-lhes adequada protecção;
  - m) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para o uso e utilidade da associação.
- 2- A associação organizará e manterá todos os serviços indispensáveis à realização dos seus fins.
- 3- A associação poderá integrar-se em estruturas associativas de objectos afins de mais ampla representatividade, nomeadamente uniões, federações e confederações, mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### (Admissão)

- 1- Podem ser admitidos como sócios da associação, e conservar essa qualidade, todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam qualquer atividade comercial, industrial, de serviços e do turismo na área do distrito de Beja.
- 2- A admissão dos associados faz-se a solicitação dos interessados, por deliberação da direcção.
- 3- A deliberação da direcção, referida no número anterior, será comunicada ao interessado no prazo máximo de trinta dias, após a entrada do pedido.
- 4- Das admissões ou rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, sem efeito suspensivo, a interpor pelos interessados ou por quaisquer associados, até trinta dias após o conhecimento da deliberação.
- 5- A assembleia geral conhecerá do recurso e deliberará na primeira reunião ordinária que tiver lugar.

#### Artigo 5.º

##### (Direito dos associados)

São direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nomeadamente podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;
- b) Utilizar e beneficiar dos serviços da associação;
- c) Usufruir de todas as iniciativas, benefícios e regalias criadas pela associação e nos termos que vierem a ser regulamentados;

- d) Apresentar sugestões visando uma melhor prossecução dos fins específicos da associação;
- e) Reclamar, perante os órgãos sociais respectivos, de actos que considere lesivos dos interesses dos associados e da associação;
- f) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;
- g) Fazer-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade em que esta delegue, perante entidades públicas ou organismos empresariais, sindicais e de consumidores, nacionais e estrangeiros;
- h) Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de sócio desde que satisfaça o pagamento das suas contribuições financeiras, vencidas ou vicendas, nos termos do número 3 do artigo 7.º

#### Artigo 6.º

##### (Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

- a) Colaborar com a associação, em todas as matérias de interesse específico ou comum, visando a prossecução dos fins estatutariamente definidos;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos;
- c) Contribuir pontualmente com o pagamento das quotas e outras participações que vierem a ser fixadas, nos termos destes estatutos e seus regulamentos;
- d) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos em sua representação, através dos órgãos sociais competentes da associação, dentro das suas atribuições;
- e) Respeitar as deliberações e directrizes dos órgãos competentes da associação;
- f) Tomar parte nas assembleias gerais e noutras reuniões da associação para que for convocado;
- g) Prestar as informações, esclarecimentos e fornecer todos os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- h) Participar e acompanhar as actividades da associação, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio da sua imagem;
- i) Não praticar ou participar em iniciativas que possam prejudicar as actividades e objectivos da associação e afectar o seu prestígio.

#### Artigo 7.º

##### (Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que se demitirem;
  - b) Os que se dissolverem;
  - c) Os que se deixarem de pagar as suas quotas, durante três meses consecutivos e as não liquidem dentro do prazo que lhes for fixado;
  - d) Os que forem suspensos;
  - e) Os que sejam expulsos.
- 2- Compete à direcção determinar a perda de qualidade de associado, à excepção da pena de expulsão, cuja aplicação compete à assembleia geral, mediante proposta da direcção.
- 3- Os associados que se demitirem, continuarão obrigados a satisfazer as suas quotizações para a associação por um período de três meses, contados a partir do mês seguinte ao pedido de demissão.

### CAPÍTULO III

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 8.º

##### (Disciplina)

- 1- Constitui infracção disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento, por parte do associado, de qualquer dos deveres referidos no artigo 6.º
- 2- Compete à direcção a aplicação de sanções às infracções disciplinares, cabendo recurso para a assembleia geral, nos termos do número 4 do artigo 4.º destes estatutos.

## Artigo 9.º

## (Sanções)

1- As infracções disciplinares previstas no artigo anterior, serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Voto de censura;
- b) Advertência registada;
- c) Suspensão dos direitos e deveres de associado até três anos;
- d) Expulsão.

2- A graduação das penas será definida no Regulamento Interno.

3- Nenhum associado poderá ser punido sem que, por escrito, lhe seja dado conhecimento da acusação, cabendo-lhe apresentar a sua defesa, igualmente por escrito, nos trinta dias seguintes ao da recepção da acusação.

## CAPÍTULO IV

## Da orgânica e funcionamento

## Artigo 10.º

## (Órgãos sociais)

1- São órgãos sociais da associação:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direcção;
- d) O conselho geral.

2- Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção serão eleitos por mandatos de três anos.

3- O conselho fiscal será constituído nos termos do artigo 28.º

4- O Regulamento Interno definirá o processo de eleição sendo permitido o voto por correspondência.

5- A eleição dos órgãos sociais deverá efectuar-se até 31 de março do primeiro ano do novo mandato.

6- Findo o período dos mandatos, os membros dos órgãos sociais em exercício conservar-se-ão, para todos os efeitos legais, no desempenho dos seus cargos até que novos membros eleitos sejam empossados.

7- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um órgão ou cargo social efectivo.

8- No caso de vacatura de cargos sociais, por renúncia do mandato, expressa ou tácita, que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, incluindo os suplentes, será convocada, extraordinariamente, uma reunião da assembleia geral para o preenchimento das vagas existentes até ao final do mandato.

## SECÇÃO I

## Da assembleia geral

## Artigo 11.º

## (Composição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

## Artigo 12.º

## (Competência)

1- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, o conselho fiscal e a direcção;
- b) Discutir e votar quaisquer alterações aos estatutos;
- c) Discutir e votar o Regulamento Interno da associação e quaisquer outros que a direcção submeta à sua apreciação;
- d) Discutir e votar o relatório da direcção e as contas de gerência do ano anterior, bem como parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;

- e) Votar os esquemas de quotização dos associados, bem como fixar outras contribuições dos sócios para os fundos da associação, mediante proposta da direcção;
- f) Definir as linhas gerais de orientação da associação;
- g) Votar a criação de delegações ou qualquer outra forma de representação e definir o seu âmbito e competência, sob proposta da direcção;
- h) Decidir acerca da aquisição, alienação e oneração de bens imóveis da associação;
- i) Pronunciar-se sobre os recursos que, nos termos destes estatutos, lhe sejam submetidos para apreciação;
- j) Decidir sobre a pena de expulsão a qualquer associado, proposta pela direcção;
- k) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da associação;
- l) Apreciar e deliberar sobre outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei e por estes estatutos.

2- Em caso de destituição ou demissão da direcção, a assembleia geral nomeará uma comissão administrativa, constituída por 5 membros, à qual competirá assegurar a gestão corrente da associação e promover a realização de novas eleições a efectuar até sessenta dias após a data da reunião da assembleia geral que determinou a destituição ou aceitou a demissão.

3- Em caso de destituição ou demissão da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal, proceder-se-á à realização de novas eleições nos sessenta dias seguintes à data da reunião da assembleia geral que determinou a destituição ou aceitou a demissão.

4- Tanto os membros da direcção, como da mesa da assembleia geral e/ou do conselho fiscal eleitos nos termos dos números 2 e 3 deste artigo e do número 8 do artigo 10.º destes estatutos, completarão o mandato dos órgãos que substituem.

#### Artigo 13.º

##### (Competência do presidente da mesa)

1- Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas reuniões;
- b) Dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais;
- c) Presidir às reuniões do conselho geral;
- d) Decidir sobre quaisquer pedidos de demissão de membros eleitos dos órgãos sociais e tomar conhecimento de situações que impliquem a renúncia de mandato;
- e) Participar, sempre que o entenda, nas reuniões da direcção, mas sem voto;
- f) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

2- O vice-presidente substituirá o presidente da mesa nas suas ausências ou impedimentos definitivos.

3- Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nem o presidente nem o vice-presidente da mesa, assumirá a direcção dos trabalhos um dos secretários eleitos, sendo os lugares vagos preenchidos com associados presentes designados «ad-hoc».

4- Em caso da não presença de nenhum dos membros eleitos para a mesa da assembleia geral, será designado um «ad-hoc» o presidente da mesa, que convidará para o secretariar dois associados presentes.

#### Artigo 14.º

##### (Reuniões)

1- A assembleia reúne ordinariamente no primeiro trimestre de cada ano, para votação do relatório anual, contas de gestão da direcção e parecer do conselho fiscal.

Extraordinariamente, sempre que para tal seja convocada, por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção ou do conselho geral ou, ainda, a requerimento de mais de cinquenta sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada, desde que estejam presentes ou representados a maioria dos seus membros; meia hora mais tarde funcionará com qualquer que seja o número de membros presentes ou representados.

3- Tratando-se de reunião extraordinária, será obrigatória a presença da maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

## Artigo 15.º

**(Funcionamento)**

1- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral, poderão delegar noutro sócio a sua representação.

2- A delegação noutro associado far-se-á por carta autenticada com o carimbo ou chancela da firma e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- Nenhum associado poderá representar mais do que dois outros.

## Artigo 16.º

**(Número de votos)**

1- Cada associado terá o número de votos correspondente a cada uma das inscrições que possuir na associação.

2- É permitido o voto por correspondência, nos termos do Regulamento Interno.

## Artigo 17.º

**(Convocatória e ordem de trabalhos)**

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por meio de convocação postal ou por via *e-mail*, de anúncio publicado no jornal local de maior circulação, ou anúncio publicado na página *web* da associação, com a antecedência mínima de dez dias, ou de cinco, em caso urgente, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda dos trabalhos, excepto para a alteração dos estatutos que será de acordo com o artigo 41.º

2- Nas reuniões ordinárias da assembleia geral, o presidente da mesa deverá conceder um período depois da ordem de trabalhos, que não deverá exceder trinta minutos, para apreciação de assuntos de interesse dos associados.

## Artigo 18.º

**(Deliberações)**

1- Em qualquer reunião da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem dos trabalhos, salvo se 2/3 da maioria dos sócios presentes concordarem com as alterações ou adiantamentos propostos.

2- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes ou representados, salvo o disposto no número seguinte e nos artigos 41.º e 42.º e constarão das respectivas actas.

3- As votações serão sempre secretas quando respeitem as eleições ou destituições de membros dos órgãos sociais ou, ainda, quando tal for requerido e aprovado pela maioria dos membros presentes.

## SECÇÃO II

**Do conselho fiscal**

## Artigo 19.º

**(Composição)**

1- O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais efectivos e um suplente.

## Artigo 20.º

**(Competência)**

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;
- b) Fiscalizar os actos da direcção, que respeitem a matéria financeira;
- c) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;
- d) Emitir parecer sobre o relatório anual da direcção e as contas de gerência de cada exercício;
- e) Dar parecer sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis e a contracção de empréstimos;

- f) Requerer a convocação da assembleia geral quando o julgue necessário;
- g) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos e pelo Regulamento Interno.

#### Artigo 21.º

##### (Funcionamento e vinculação)

1- O conselho fiscal deverá reunir, ordinariamente, pelo menos, uma vez por semestre, por convocação do seu presidente.

2- Extraordinariamente reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, pela maioria dos seus membros efectivos ou a pedido da direcção.

3- A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de oito dias.

4- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constará das respectivas actas.

5- Nas reuniões do conselho fiscal poderão estar presentes os membros da direcção, mas será sempre obrigatória a presença do tesoureiro ou de um outro membro efectivo em que este delegue.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 22.º

##### (Composição)

1- A direcção é composta por cinco membros efectivos e dois suplentes:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um tesoureiro;
- d) Dois vogais efectivos;
- e) Dois vogais suplentes.

2- No caso de impedimento definitivo de qualquer dos vogais efectivos, serão estes substituídos pelos vogais suplentes, que serão chamados à efectividade, pela ordem correspondente da lista eleita.

3- A falta não justificada de um membro da direcção a três reuniões seguidas ou seis interpoladas no decurso de um ano civil, implica renúncia do mandato, preenchendo-se a vaga, conforme o caso, nos termos do número anterior, do número 3 do artigo 24.º ou do número 2 do artigo 25.º

#### Artigo 23.º

##### (Competência)

1- Compete à direcção:

- a) Gerir a associação, praticando todos os actos necessários à realização dos seus fins;
- b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços, admitir pessoal e fixar-lhes categoria e vencimento;
- d) Decidir sobre a admissão e demissão de associados;
- e) Elaborar, durante o mês de novembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte e, em qualquer data, os suplementares que entenda por necessários, submetendo-os à discussão e votação do conselho fiscal;
- f) Fixar, ouvidos os membros do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;
- g) Elaborar o relatório e contas da gerência respeitantes ao exercício do ano anterior e apresenta-las à discussão e votação da assembleia geral, conjuntamente com o parecer do conselho fiscal;
- h) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho, para toda a actividade comercial do distrito;
- i) Propor à assembleia geral a criação de delegações ou qualquer forma de representação, bem como a definição de competências e âmbitos;



j) Adquirir, alienar e onerar bens imóveis, bem como contrair empréstimos, mediante parecer de conselho fiscal e mesa da assembleia geral;

k) Aplicar sanções nos termos dos estatutos e do Regulamento Interno;

l) Propor a modificação parcial ou total dos estatutos e/ou do Regulamento Interno e submetê-lo à discussão e votação da assembleia geral, acompanhado do parecer do conselho geral;

m) Designar um delegado da direcção em cada conselho de área de jurisdição da associação, não abrangido por delegação ou qualquer outra forma de representação;

n) Criar comissões especializadas, nos termos do artigo 34.º destes estatutos;

o) Requerer a convocação da assembleia geral ou do conselho fiscal, sempre que o entenda necessário;

p) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos e pelo Regulamento Interno.

2- A direcção poderá integrar a associação em estruturas associativas de objectivos afins de mais ampla representatividade.

#### Artigo 24.º

##### (Competência do presidente da direcção)

1- Compete ao presidente da direcção, em especial:

a) Representar a associação em juízo e fora dele;

b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;

c) Promover a coordenação geral da actividade da associação e orientar superiormente os seguintes serviços;

d) Zelar pelos interesses e prestígio da associação e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à associação;

e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e Regulamento Interno.

2- Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.

3- Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente, designando os restantes membros da direcção, de entre eles, o que há-de preencher o lugar de vice-presidente.

4- O presidente da direcção poderá delegar parte das duas funções de representação em qualquer membro da direcção ou do conselho geral.

#### Artigo 25.º

##### (Competência do tesoureiro)

1- Compete ao tesoureiro, em especial:

a) Assegurar a cobrança da quotização e de quaisquer outras contribuições financeiras dos associados;

b) Conferir e visar todos os documentos de despesas, bem como os balancetes mensais de tesouraria;

c) Assinar cheques e outros meios de pagamento;

d) Propor à direcção as medidas que entenda por necessárias com vista à obtenção do pagamento de quotização e outros compromissos em atraso dos associados;

e) Apresentar à direcção propostas orçamentais e outras sobre matérias financeiras;

f) Participar nas reuniões do conselho fiscal e prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos.

2- No impedimento temporário ou definitivo do tesoureiro, os membros efectivos da direcção escolherão, entre si, o substituto para o exercício das suas funções.

#### Artigo 26.º

##### (Funcionamento)

1- A direcção reunirá, em sessão ordinária, pelo menos, duas vezes por mês, e extraordinariamente sempre que, para tal, seja convocada pelo presidente ou pela maioria dos seus membros.

2- Cada membro efectivo disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3- A direcção não poderá reunir nem deliberar se não estiver presente a maioria dos seus membros.

4- À reunião da direcção poderão assistir, sem voto, o presidente da mesa da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

**Artigo 27.º****(Vinculação)**

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, uma das quais deverá ser a do presidente, ou, nas suas ausências ou impedimentos, a do vice-presidente.

Nos actos de gestão financeira, será sempre obrigatória a assinatura do tesoureiro ou de quem o substitua nos termos estatutários.

2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

3- As deliberações da direcção serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes nas reuniões e constatarão das respectivas actas.

4- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis.

5- São isentos de responsabilidades os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na acta da próxima reunião a que assistirem.

**SECÇÃO IV****Do conselho geral****Artigo 28.º****(Composição)**

1- O conselho geral é constituído:

- a) Pelo presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Pelos membros efectivos do conselho fiscal;
- c) Pelos membros efectivos da direcção;
- d) Pelos delegados concelhios.

2- O presidente da assembleia geral será, por inerência, o presidente do conselho geral.

3- Na ausência ou impedimento do presidente, o conselho geral elegerá o membro que presidirá à reunião.

**Artigo 29.º****(Competências e atribuições)**

1- O conselho geral é um órgão de consulta e apoio à direcção, ao qual compete:

- a) Emitir parecer sobre todos os assuntos que a direcção da associação submeta à sua apreciação;
- b) Acompanhar a actividade da direcção da associação;
- c) Apreciar e emitir parecer sobre quaisquer alterações aos estatutos e/ou regulamento da associação, mediante proposta da direcção.

2- Ao conselho geral competirá a apreciação e tentativa de conciliação de todos e quaisquer litígios entre associados ou entre a direcção da associação e qualquer associado. Não sendo possível dirimir o pleito através de conciliação, caberá recurso para a assembleia geral, nos termos destes estatutos.

**Artigo 30.º****(Competência dos membros do conselho geral)**

1- Competirá aos membros do conselho geral:

- a) Representar a associação em acções concretas, para que sejam incumbidos pela direcção da associação;
- b) Apresentar, por sua iniciativa ou dos associados do seu concelho ou sector, todas as sugestões ou críticas para o melhor funcionamento e prestígio dos associados e da associação.

2- Para a realização de quaisquer reuniões, a que se refere a alínea b) deste artigo, sempre que se efectue fora do concelho-sede da associação, podem os membros do conselho geral que as promovem solicitar a presença de técnicos ao serviço da associação.

### Artigo 31.º

#### (Funcionamento)

1- O conselho geral reunirá ordinariamente duas vezes por ano e, extraordinariamente a pedido da direcção, por iniciativa do seu presidente ou quando o requeira, por escrito, a maioria dos seus membros.

2- A convocatória para qualquer reunião do conselho geral deverá ser feita pelo seu presidente, por meio de correio expedido com a antecedência mínima de quinze dias, na qual se indicará a data, hora e local da reunião, bem como a agenda dos trabalhos.

3- O conselho geral iniciará os seus trabalhos à hora marcada, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros; Meia hora mais tarde funcionará com qualquer que seja o número de presentes.

4- Nas reuniões convocadas por requerimentos dos seus membros, o conselho geral só poderá funcionar com a presença da maioria dos subscritores do requerimento.

5- Os pareceres emitidos pelo conselho geral, constatarão da acta respectiva, e deverão sempre mencionar o número de votos favoráveis e desfavoráveis, excluindo os membros da direcção, quando a reunião por ela tenha sido convocada, bem como referir todas as declarações de voto que forem apresentadas na respectiva reunião.

## SECÇÃO V

### Dos delegados concelhios

### Artigo 32.º

#### (Designação dos delegados concelhios)

1- Com a excepção do concelho-sede da associação, a direcção designará, no prazo máximo de trinta dias após a sua posse, um associado em cada concelho na área de jurisdição da associação, como seu delegado concelhio.

2- O delegado concelhio será o legal representante da direcção da associação na área do seu concelho.

3- Após a designação e aceitação do cargo de delegado concelhio, a direcção fica obrigada a dar conhecimento a todos os associados dos respectivos concelhos, do nome do seu delegado.

### Artigo 33.º

#### (Competência dos delegados concelhios)

1- Competirá aos delegados concelhios:

- a) Representar a associação na área do seu concelho e os respectivos associados junto da direcção;
- b) Promover reuniões para discussão e apreciação de assuntos relacionados com os interesses de associados do seu concelho;
- c) Transmitir à direcção da associação todos os assuntos de interesse para os seus representados ou quaisquer iniciativas que possam prestigiar a associação;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como os regulamentos da associação e as deliberações da assembleia geral e da direcção;
- e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam solicitadas pela direcção da associação.

## SECÇÃO VI

### Das comissões especializadas

### Artigo 34.º

#### (Composição, competência e reuniões)

1- A direcção poderá criar comissões especializadas, de carácter permanente ou temporário, com funcionamento e composição que julgar conveniente quanto ao número de associados e de técnicos, destinados a estudar problemas específicos.

2- As comissões especializadas serão integradas, como coordenadoras, por um membro da direcção ou do conselho geral da associação.

3- Competirá às comissões especializadas emitir parecer e propostas.

4- As reuniões das comissões especializadas serão convocadas pelo membro coordenador e poder-se-ão efetuar na sede da associação ou em qualquer outro local designado para o efeito.

## CAPÍTULO V

### Do regime financeiro

#### Artigo 35.º

##### (Receitas)

1- Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) As contribuições que vierem a ser criadas para os fundos da associação;
- c) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- d) As repartições, previamente acordadas, correspondentes ao pagamento de trabalhos específicos solicitados pelos associados;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições extraordinárias dos associados, de quaisquer empresas ou outras organizações;

2- As receitas serão depositadas em conta da associação, em qualquer estabelecimento de crédito, determinado pela direcção, podendo o tesoureiro dispor em «caixa» do dinheiro ou valores necessários para fundo de maneio.

#### Artigo 36.º

##### (Despesas)

Constituem despesas da associação:

- a) Todos os pagamentos provenientes de encargos de funcionamento e execução das finalidades estatutárias da associação, desde que orçamentalmente previstos e autorizados pela direcção, no exercício das suas competências;
- b) Quaisquer outras não previstas, mas que se integrem no objecto da associação, desde que previamente autorizadas pelo conselho fiscal.

#### Artigo 37.º

##### (Fundo de reserva associativa)

1- Os saldos das contas de gerência constituirão um fundo de reserva associativa.

2- Contudo, a assembleia geral poderá deliberar que uma percentagem a determinar anualmente seja destinada a obras e iniciativas sociais de interesse comum dos associados, bem como ao apoio de acções de fomento associativo, de formação profissional e de assistência técnica aos associados.

#### Artigo 38.º

##### (Relatório e contas)

O relatório da direcção e as contas de gerência anuais serão apreciados e votados em reunião da assembleia geral até final do 1.º trimestre do ano seguinte, ao exercício a que respeitem.

## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 39.º

##### (Ano social)

O ano social coincidirá com o ano civil.

### Artigo 40.º

#### (Entrada em vigor destes estatutos)

Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua aprovação em reunião extraordinária da assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

### Artigo 41.º

#### (Alteração dos estatutos)

1- Quaisquer propostas de alteração aos estatutos, cumpridas as formalidades neles determinadas, serão submetidas à aprovação da assembleia geral, em reunião extraordinária expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação da assembleia geral para alteração dos estatutos será feita por avisos registados e anúncio num jornal, com a antecedência de, pelo menos, vinte e um dias, e acompanhada de novo texto proposto.

3- As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem uma maioria de três quartos do número de associados presentes ou representados numa respectiva reunião.

### Artigo 42.º

#### (Dissolução e liquidação)

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada por maioria de três quartos dos seus associados, reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, por meio de avisos registados e anúncio num jornal, com a antecedência mínima de trinta dias.

2- Para cumprimento do disposto no número anterior não será admissível o voto por procuração.

3- A assembleia geral que votar a dissolução da associação, designará logo os membros que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e condições de liquidação e, bem assim, o destino a dar ao património disponível.

### Artigo 43.º

#### (Omissões)

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seu regulamento, serão resolvidas em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Registado em 15 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 161 do livro n.º 2.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## II - DIREÇÃO

**Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de janeiro de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - TN - Transportes M. Simões Nogueira, SA, representada por Ema Maria Nogueira Leitão.

Vice-presidente - Patinter - Portuguesa de Automóveis Transportadores, SA, representada por Pedro Miguel Borges Polónio.

Vice-presidente - Atlantic Cargo - Sociedade de Transportes, SA, representada por Adelino José Almendra Ferreira.

Vice-presidente pela Região do Norte - Transportes Sardão, SA, representada por Francisco Manuel Correia de Lacerda Marques da Fonseca.

Vice-presidente pela Região do Centro - Transportes Rodoviários de Mercadorias Valado, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Miguel Calado Pereira.

Vice-presidente pela Região de Lisboa - Luís Simões - Logística Integrada, SA, representada por Fernanda Maria Oliveira Simões.

Vice-presidente pela Região do Sul - Logba - Logística de Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, representada por Hugo Alexandre Faísca Cavaco.

Substitutos:

Do vice-presidente pela Região do Norte - Transmaia - Transportes L.<sup>da</sup>, representada por Cristiana Sofia Torres Moreira Campos Maia.

Do vice-presidente pela Região do Centro - Costa Melo & Companhia, L.<sup>da</sup>, representada por José Dinis Figueiredo Paiva Correia.

Do vice-presidente pela Região de Lisboa - Transportes Vieira Vacas, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Miguel Leitão B. Faia.

Do vice-presidente pela Região do Sul - Transmarsil - Transportes, L.<sup>da</sup>, representada por Marco Paulo Tomás Silva.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Rádio e Televisão de Portugal, SA - Eleição**

Composição da comissão e subcomissão de trabalhadores eleita em 3 de dezembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

##### **Comissão de trabalhadores**

Virgílio Manuel Morais de Matos.  
Isabel Maria Fazendeiro Rosa.  
Jorge Manuel Reis Guerreiro.  
Luís Miguel Freitas Nunes.  
Vasco Josué da Silva Pereira.  
Manuel António Rodrigues Afonso dos Santos.  
Pedro Manuel Marques Cardoso Pessoa.  
Lília Maria Magalhães Santos.  
Alexandre Manuel Parreira Leandro.  
Clarisse Manuela Alexandre dos Santos.  
Gualter Manuel Bernardes Santos.

##### **Sub-comissão de trabalhadores do Centro de Produção Norte (RTP Porto)**

Beatriz Sofia Pinto Tomás Alves.  
Delfina Manuela Coelho da Rocha.  
Diogo Manso Sinde Monteiro.  
Marlene Cristina Pereira dos Santos.  
Nuno André Castro do Amaral.

Registado em 13 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 67 do livro n.º 2.



**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 15 de dezembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

**Efetivos:**

Bruno Miguel Ganhão Pires.  
Carlos Manuel Tavares Ferreira.  
Nuno António Martinho Rafael.  
Domingos Manuel Monteiro Antunes Pereira.  
José Manuel Paulo Lopes.

**Suplentes:**

Hugo Miguel Santos Figueira.  
Luís Miguel Guerreiro Aurélio.  
João Augusto Calisto Pais.  
José João Oliveira Santos.  
Vitor Manuel Paulo Silva.

Registado em 14 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 438º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABADORES

### II - ELEIÇÕES

#### Universidade do Porto - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 12 de dezembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

##### Efetivos:

Ana Maria Ribeiro Nogueira.  
Maria João Rodrigues dos Santos Leite Cardoso.  
José Miguel Fernandes de Magalhães.  
Paula Cristina Silva Teixeira Pinto.  
Pedro Miguel Carvalho da Silva.  
Pedro Nuno Costa Sampaio.  
Maria Armandina Sousa Moreira.  
António Jorge Afonso Santos Costa.  
Luís Miguel Pereira Gomes.  
Susana Alexandra Moura Sampaio.  
Célia Regina da Silva Pinto.

##### Suplentes:

Ana Maria Martins Carvalho.  
Sandra Maria Ferreira da Silva Duarte Carneiro.  
Dulce Helena Monteiro Alves Costa.  
Teresa Alexandra P. M. G. B. Gonçalves.  
Roberto Calado da Rocha.  
Maria Idalina Moreira Magalhães.  
Ana Alexandra Pereira da Fonseca Gonzalez.  
Nuno Filipe Sousa Santos.  
Maria Alexandra Resende Magalhães.  
Mariana Paula Martins Selas.  
Andrea Paula Amaral Gouveia.

Registado em 14 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 67 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de janeiro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ATEP - Amkor Technology Portugal, SA.

«Os trabalhadores da ATEP - Amkor Technology Portugal, SA, vêm informar, que de acordo com a legislação em vigor, pretendem promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, nos próximos dias 14 e 15 de abril de 2026.

Empresa: ATEP - Amkor Technology Portugal, SA.

Estabelecimento: Av. 1.º Maio, 801 - 4485-629 Mindelo Vila do Conde.»

*(Seguem as assinaturas de 111 trabalhadores.)*

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA  
A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

**MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2025, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a qual não se vai realizar na data mencionada, pelo que nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de janeiro de 2026.

«O SINTTAV vem solicitar a publicação para que a nova data para a eleição dos representantes dos trabalhadores seja no dia 20 de abril de 2026, cumprindo com o número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.»