

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Declaração de retificação n.º 2/2025 - Retificação do acordo coletivo de trabalho n.º 75/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Lousã e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros 4

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) 5
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros 7
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros 10
- Alteração da Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 13
- Alteração da Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS 16

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo entre a OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L.^{da} e outras e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ - Alteração salarial e outras e texto consolidado 18
- Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras/texto consolidado 48
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Alteração 81
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração 83

– Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração	86
– Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração	88
– Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração	90
– Acordo de empresa entre a AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Retificação	92

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato dos Trabalhadores das Entidades Reguladoras - STER - Constituição	93
---	----

II – DIREÇÃO:

– Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Eleição	103
--	-----

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– MSFT - Software para Microcomputadores, L. ^{da} - Constituição	104
---	-----

II – ELEIÇÕES:

– MSFT - Software para Microcomputadores, L. ^{da} - Eleição	120
--	-----

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: dsrcot@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

Declaração de retificação n.º 2/2025 - Retificação do acordo coletivo de trabalho n.º 75/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Lousã e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2025, encontra-se publicado o acordo coletivo de trabalho mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 33, onde se lê:

«Depositado em 2 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 79/2025, a fl. 92 do livro n.º 3.»

Deve ler-se:

«Depositado em 22 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 79/2025, a fl. 92 do livro n.º 3.»

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade transitária, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2956 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 40,5 % são mulheres e 59,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1728 TCO (58,46 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1228 TCO (41,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 57,4 % são homens e 42,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % 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.

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 do 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 n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, 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 10, de 21 de março de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro 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 Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro 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 transitária de organização do transporte 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.

Artigo 2.º

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

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

4 de setembro de 2025 - 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 e suas alterações entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

O contrato coletivo e suas alterações entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, respetivamente, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2023, e n.º 41, de 8 de novembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP que exerçam a sua atividade no território do Continente e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* 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, 27 937 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 92,1 % são mulheres e 7,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 26 410 TCO (94,5 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1527 TCO (5,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 87,5 % são mulheres e 12,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 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 no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Considerando que em sequência do aviso relativo ao projeto de portaria de extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 5, de 26 de fevereiro de 2025, a União das Misericórdias Portuguesas - UMP opõe-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão aos trabalhadores filiados no CESP - Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal, em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços e em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, porquanto considera que coloca em causa a uniformização das condições de trabalho dos trabalhadores e o equilíbrio das condições de concorrência entre Santas Casas da Misericórdia.

Considerando que, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo em apreço visa as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia e trabalhadores ao seu serviço não abrangidos por regulamentação coletiva negocial.

Considerando ainda que nos termos da portaria de extensão do contrato coletivo ora alterado foram excluídos os trabalhadores filiados nas referidas associações sindicais, por oposição destas, entende-se manter na presente extensão idênticas exclusões de âmbito pessoal de aplicação, tendo em conta que estes sindicatos não integram a mesma confederação sindical das associações subscritoras da convenção. Esta opção tem como finalidade reforçar a coerência e a unidade do sistema de relações laborais, promovendo a igualdade de tratamento entre trabalhadores e a harmonização das condições de trabalho no setor social.

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 e das suas alterações 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 as Santas Casas da Misericórdia.

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, nomeadamente, a data de produção de efeitos prevista na convenção coletiva.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 11 de julho de 2025, ao qual foi deduzida oposição pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

A FEPCES, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por esta representados, alega, em síntese, que: *i*) face aos princípios constitucionais da liberdade de filiação sindical, da autonomia das associações sindicais e do direito destas à negociação e contratação coletiva a projetada portaria não é suscetível de ser aplicada aos trabalhadores filiados nos sindicatos por esta representados; *ii*) a formulação no sentido de que a portaria de extensão não é aplicável em associações sindicais filiadas noutra confederação sindical diferente das outorgantes não tem suporte legal; *iii*) o contrato coletivo que se pretende estender tem cláusulas mais gravosas para os trabalhadores:

A FESAHT, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por esta representados, alega, em síntese, que: *i*) há trabalhadores que não estando filiados no sindicato outorgante da convenção coletiva que se pretende estender, estão, por sua opção livre, filiados em sindicatos que são associados da FESAHT; *ii*) face à redação publicitada, poderia entender-se que os trabalhadores referidos passariam a estar abrangidos por um contrato coletivo que não é subscrito pela FESAHT, o que constituiria uma violação do princípio da filiação e, por conseguinte, uma restrição inconstitucional da liberdade sindical; *iii*) apesar da FESAHT não ser outorgante de nenhum contrato coletivo com a UMP, entende que deve aplicada a Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, aos trabalhadores filiados nos sindicatos esta representados, que estende o contrato coletivo entre a CNIS e FESAHT às instituições filiadas na UMP, nos termos dos artigos 484.º e 515.º do CT, de forma a regular as condições de trabalho destes trabalhadores.

A FNSTFPS, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por esta representados, alega, em síntese, que: *i*) assiste-lhe a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa; *ii*) que tem um contrato coletivo próprio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2024, e que o contrato coletivo que agora se pretende estender é menos favorável para os trabalhadores do setor em causa quando comparado com celebrado pela oponente.

Analisadas as oposições, importa salientar que, não obstante as referidas oposições, o desiderato do número 2 do artigo 1.º da projetada portaria pretende excluir as associações sindicais filiadas em confederação sindical diferente das outorgantes. Isto é, sendo as associações sindicais outorgantes do contrato coletivo que se pretende estender filiadas na confederação sindical União Geral de Trabalhadores (UGT) e as associações sindicais ora oponentes filiadas noutra confederação sindical, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN), a presente portaria não lhes é aplicável.

Ainda assim importa também referir que, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do CT, o alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas visa as relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial no mesmo âmbito de setor de atividade. Neste contexto, como é consabido, tem sido prática habitual e consensual entre os (contra)interessados, excluir da extensão os associados

representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores (quando estas manifestem expressamente essa intenção), com base no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva - conferidos pela Constituição da República Portuguesa (CRP), pela lei e pelas Convenções n.ºs 87.º e 98.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal. Com efeito, quer a UMP quer as referidas associações sindicais oponentes têm, legitimamente, feito uso destes direitos, nomeadamente nos procedimentos de emissão de portaria de extensão de convenção coletiva, por via da oposição, para efeitos de exclusão dos seus associados. Assim, em coerência com a posição que tem sido adotada, e em respeito pela defesa dos direitos fundamentais de liberdade de associação dos trabalhadores e dos empregadores e do direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores que os representam, tais instituições têm sido excluídas das respetivas portarias de extensão, o que assegura uma prática consolidada de salvaguarda da autonomia coletiva no setor social. Deste modo, considerando que a FEPCES, a FESAHT e a FNSTFPS também deduziram oposição ao projeto da presente extensão, excluem-se do âmbito da extensão os trabalhadores filiados em sindicados por esta representados.

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 e das suas alterações, em vigor, entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, respetivamente, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023, e n.º 41, de 8 de novembro de 2024, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

Artigo 2.º

É revogada a Portaria n.º 148/2023, publicada no *Diário da República*, n.º 105/2023, 1.ª série, de 31 de maio.

Artigo 3.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

4 de setembro de 2025 - 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 e suas alterações entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros

O contrato coletivo e suas alterações entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros, respetivamente, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, e n.º 45, de 8 de dezembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP que exerçam a sua atividade no território do Continente e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores 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 estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 4894 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 91,9 % mulheres e 8,1 % homens. Segundo os dados da amostra, verifica-se que para 4629 TCO (94,6 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 265 TCO (5,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 86,4 % são mulheres e 13,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,7 % 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 no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Considerando que em sequência do aviso relativo ao projeto de portaria de extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 5, de 26 de fevereiro de 2025, a União das Misericórdias Portuguesas - UMP opõe-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão aos trabalhadores filiados no CESP - Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal, em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços e em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, porquanto considera que coloca em causa a uniformização das condições de trabalho dos trabalhadores e o equilíbrio das condições de concorrência entre Santas Casas da Misericórdia.

Considerando que, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo em apreço visa as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia e trabalhadores ao seu serviço não abrangidos por regulamentação coletiva negocial.

Considerando ainda que nos termos da portaria de extensão do contrato coletivo ora alterado foram excluídos os trabalhadores filiados nas referidas associações sindicais, por oposição destas, entende-se agora não manter na presente extensão, idênticas exclusões de âmbito pessoal de aplicação, tendo em conta que estes sindicatos integram a mesma confederação sindical das associações subscritoras da convenção. Esta opção tem como finalidade reforçar a coerência e a unidade do sistema de relações laborais, promovendo a igualdade de tratamento entre trabalhadores e a harmonização das condições de trabalho no setor social.

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 e das suas alterações 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 as Santas Casas da Misericórdia.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho (CT) e do números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta, nomeadamente, a data de produção de efeitos prevista na convenção coletiva.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 11 de julho de 2025, ao qual foi deduzida oposição por parte da FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Em síntese, a FEPCES entende que deve ser aplicado ao sector social o contrato coletivo celebrado entre a CNIS e a FEPCES para o ano de 2025. Contesta ainda a fundamentação subjacente à extensão, por estatuir como critério a filiação da oponente na mesma confederação sindical, implicando adotar ou aplicar convenções coletivas celebradas por outras associações sindicais filiadas na mesma confederação sindical. Critério que no seu entender carece de fundamentação, uma vez que a confederação sindical não é parte outorgante da convenção, nem existe norma jurídica que permita estender uma convenção apenas com base na mera filiação em confederações sindicais; Mais argumenta que a fundamentação para a extensão da convenção coletiva às relações de trabalho dos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes, nomeadamente aos trabalhadores representados pela FEPCES, viola o princípio constitucional da liberdade de filiação e da autonomia das associações sindicais;

A FESAHT alega, em síntese, que o argumento previsto no artigo 1.º da projetada portaria ao estender o contrato coletivo às Santas Casas da Misericórdia filiadas na UMP e trabalhadores ao seu serviço viola o princípio da filiação e restringe a liberdade sindical. Nesse sentido, a oponente entende que as condições de trabalho dos trabalhadores filiados nos sindicatos seus associados devem continuar abrangidos pela Portaria n.º 259/2025, de 27 de outubro, porquanto não é outorgante de nenhuma convenção coletiva com a UMP. Mais alega que as confederações sindicais - como a CGTP-IN - não possuem capacidade para negociar convenções coletivas, pelo que o argumento da sua inclusão na extensão da convenção coletiva não pode ser considerado válido, nem pode justificar a eventual emissão da extensão do contrato coletivo.

Analisadas as oposições, esclarece-se que, de acordo com o disposto na alínea *a*) do número 1 do artigo 443.º do CT, as associações sindicais - inclusive as confederações sindicais - gozam de legitimidade para celebrar convenções coletivas. A ausência de referência expressa nos estatutos da CGTP-IN não invalida o exercício desse direito, como não é, por si só, argumento válido para afastar a possibilidade de extensão da convenção.

Não obstante, importa salientar que, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do CT, o alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas visa as relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial no mesmo âmbito de setor de atividade. Neste contexto, como é consabido, tem sido prática habitual e consensual entre os (contra)interessados, excluir da extensão os associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores (quando estas manifestem expressamente essa intenção), com base no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva - Conferidos pela Constituição da República Portuguesa (CRP), pela lei e pelas Convenções n.ºs 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal. Com efeito, quer a UMP quer as referidas associações sindicais oponentes têm, legitimamente, feito uso destes direitos, nomeadamente nos

procedimentos de emissão de portaria de extensão de convenção coletiva, por via da oposição, para efeitos de exclusão dos seus associados. Assim, em coerência com a posição que tem sido adotada, e em respeito pela defesa dos direitos fundamentais de liberdade de associação dos trabalhadores e dos empregadores e do direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores que os representam, tais instituições têm sido excluídas das respetivas portarias de extensão, o que assegura uma prática consolidada de salvaguarda da autonomia coletiva no setor social. Deste modo, considerando que a FEPCES e FESAHT também deduziram oposição ao projeto da presente extensão, excluem-se do âmbito da extensão os trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados.

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 e suas alterações entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros, respetivamente, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, e n.º 45, de 8 de dezembro de 2024, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

3- O disposto no número 1 não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais representadas pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços e em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

É revogada a Portaria n.º 311/2023, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 200, de 16 de outubro de 2023.

Artigo 3.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Alteração da Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

Considerando que foi publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 208, de 27 de outubro de 2022, a Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, respetivamente, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2019, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, e n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

Considerando que com a emissão da Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, as relações de trabalho entre trabalhadores e instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, sem regulamentação coletiva negociável aplicável, passam a estar abrangidas pelas condições de trabalho previstas no referido contrato coletivo e suas alterações em vigor publicadas até 22 de outubro de 2021.

Considerando que a União das Misericórdias Portuguesas - UMP adquiriu, entretanto, capacidade negociável própria com a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis às suas associadas.

Considerando, por fim, que a harmonização das condições laborais deve respeitar a diversidade organizacional e a autonomia das entidades com capacidade própria de negociação, a exclusão da aplicação da alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, é condição necessária para salvaguardar a capacidade negociável desta no domínio da contratação coletiva, assegurando a coerência jurídica do sistema de relações laborais no setor social, concretamente entre as Santas Casas da Misericórdia nela filiadas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente portaria no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 11 de julho de 2025, ao qual foi deduzida oposição por parte da FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

A FEPCES opondo-se à emissão da portaria e em consequência à visada alteração da portaria de extensão do CC CNIS - FEPCES e outros, alega, em síntese, que: *i)* a emissão de portaria de extensão tem como fundamento regular as relações de trabalho não abrangidas pelo âmbito das convenções coletivas de trabalho e como fim último garantir direitos aos trabalhadores, uniformizando as condições de trabalho para melhor combater a concorrência desleal entre instituições; *ii)* a alteração da portaria de extensão em apreço vem fazer o contrário, promovendo condições de trabalho desiguais, bem como a concorrência desleal entre as instituições; *iii)* a portaria de extensão não deve ser usada como instrumento de restrição à autonomia das partes, ao limitar o exercício da liberdade sindical e o direito à negociação coletiva.

A FESAHT, opondo-se à emissão da portaria e em consequência à visada alteração da portaria de extensão do CC CNIS - FEPCES e outros (incluindo a FESAHT), alega, em síntese, que: *i)* o aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 11 de julho de 2025, para a pronúncia dos interessados ao abrigo dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho não tem fundamento legal porque a portaria que se pretende emitir não é uma portaria de extensão; *ii)* deste modo, não sendo uma portaria de extensão é ilegal; *iii)* a portaria em causa, sendo publicada, estará ferida de inconstitucionalidade, em função do disposto no número 5 do artigo 112.ª da Constituição da República Portuguesa, segundo o qual «Nenhuma lei pode criar outras categorias de atos legislativos ou conferir a atos de outra natureza o poder de, com eficácia exter-

na, interpretar, integrar, modificar, suspender ou revogar qualquer dos seus preceitos»; iv) não é outorgante de nenhum IRCT negocial com a UMP mas é outorgante do CCT entre a FEPCES e a CNIS que a portaria, que agora se pretende alterar, estende, nos seus efeitos, aos trabalhadores seus filiados que trabalham na UMP, o que entende que deve assim continuar.

Analisadas as oposições, esclarece-se que, nos termos do artigo 514.º e seguintes do Código do Trabalho (CT), a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva assenta numa prerrogativa do Estado, desde que verificados determinados pressupostos, incluindo circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, e visem abranger somente trabalhadores e empregadores que não subscrevem convenções coletivas. Apesar desta faculdade, de natureza excecional, a sua emissão tem atendido à necessária salvaguarda de direitos constitucionalmente protegidos, nomeadamente, da liberdade sindical, da autonomia coletiva consagrados nos artigos 55.º e 56.º da Constituição da República Portuguesa, quando ocorra a oposição expressa de associações sindicais à emissão da portaria que vise abranger os trabalhadores por esta representados. Do mesmo modo, os exercícios de tais direitos não podem, também, colocar em crise, de forma permanente e injustificada, outros direitos fundamentais de natureza análogo, como o direito à liberdade de filiação de empregadores e a autonomia negocial das associações que os representam, impondo a estes a regulamentação coletiva negocial celebrada por outra a associação de empregadores por via não negocial, concretamente, de portaria de extensão. Sucede que no âmbito das associações representativas dos interesses das instituições particulares de solidariedade social (IPSS), a UMP - União das Misericórdias Portuguesas passou a ter autonomia negocial no âmbito da regulamentação coletiva com a celebração de contratos coletivos próprios, após a emissão da Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, que determinou a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros a todas as IPSS sem regulamentação coletiva negocial, incluindo às associadas da UMP - União das Misericórdias Portuguesas. Portanto, ocorreu uma alteração significativa das circunstâncias e sociais e económicas que justificaram a emissão da referida portaria de extensão: a inexistência de regulamentação coletiva negocial aplicável no seio das associadas da UMP, o que já não se verifica. Nesse sentido, esta alteração pretende adaptar o regime aplicável à realidade atual do setor, contribuindo para uma regulação mais justa e equilibrada das relações de trabalho.

Desde modo, não se vislumbra retrocesso com a alteração da portaria em apreço, uma vez que existem contratos coletivos celebrados pela UMP, que refletem os compromissos entre as partes acordados em processos negociais, e com portarias de extensão que salvaguardam os direitos interesses dos trabalhadores que não querem ser abrangidos por estes instrumentos; também não se verifica concorrência desleal porque as regras entre as IPSS com a mesma natureza jurídica, passam agora a estar uniformizadas, promovendo a igualdade entre as instituições e os trabalhadores ao serviço das mesmas.

A afirmação no sentido da ilegalidade do aviso de projeto de portaria e consequentemente da portaria a emitir, não tem qualquer cabimento. Se por um lado, é manifesto que, nos termos dos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, o *Boletim do Trabalho e Emprego*, separata não exclusivo para a publicação do avisos de projeto de portaria de extensão, uma vez que a lei obriga à precedência de discussão pública de projetos relativos à legislação do trabalho, entendendo-se como tal a que regule direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores; Por outro lado, tratando-se de portaria que procede à alteração de portaria de extensão, segue os mesmos trâmites e procedimentos legais previstos no artigo 516.º do Código do Trabalho, garantindo a transparência e a participação dos interessados, em conformidade com os princípios da boa administração e do contraditório, e o cumprimento do regime legal aplicável à emissão, alteração ou revogação de portarias de extensão.

Do mesmo modo, não tem cabimento o argumento no sentido de que a emissão da portaria viola o artigo 112.º da Constituição da República Portuguesa, porquanto, é um ato novo, sem previsão legal, não é uma portaria de extensão. É consabido que a alteração de portaria de extensão efetiva-se pela mesma via legal, isto é por portaria, e a emissão de portarias são atos próprios do Governo, têm previsão constitucional e legal. No caso, baseia-se no regime jurídico previsto no Código de Trabalho, artigos 514.º e seguintes do Código do Trabalho, e supletivamente no Código do Procedimento Administrativo. Razão pela qual não há qualquer arbitrariedade da função legislativa, nem violação do princípio da legalidade dos atos normativos.

O argumento no sentido de que sendo os trabalhadores filiados nas associações sindicais oponentes e não tendo estas regulamentação coletiva negocial aplicável às associadas da UMP, deve ser-lhes aplicável o contrato coletivo celebrado entre as oponentes FESAHT e a CNIS, em respeito à sua autonomia negocial, não procede, nem é ilegítimo. A autonomia negocial reserva-se ao direito de celebrar ou não celebrar convenção coletiva e não ao direito de aplicação de outras convenções coletivas por si celebradas, por via não negocial, a outras organizações de empregadores que têm ou passaram a ter direito à negociação coletiva, e consequen-

temente, direito à sua autonomia negocial e consequente direito à defesa dos interesses dos seus associados. A alteração da Portaria n.º 259/2022 decorre da necessidade de adequar o regime às novas disposições convencionais, por isso não representa a violação de princípios constitucionais, nomeadamente da autonomia negocial e liberdade sindical. Trata-se de um procedimento comum, legalmente sustentado que permite garantir a coerência normativa e atualização do regime jurídico aplicável ao setor social, evitando conflitos jurídicos entre convenções coletivas distintas.

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

Alteração da Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro

O artigo 1.º da Portaria n.º 259/2022, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 208, de 27 de outubro de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 1.º

- 1- [...]
- a) [...];
- b) [...]
- 2- [...]
- 3- [...]

4- O disposto na alínea *a)* do número 1 do presente artigo não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP.

Artigo 2.º

Norma revogatória

É revogada a Portaria n.º 270/2022, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 216, de 9 de novembro.

Artigo 3.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Alteração da Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS

Considerando que foi publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 209, de 28 de outubro de 2022, a Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro, também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, respetivamente, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e n.º 44, de 29 de novembro de 2021.

Considerando que com a emissão da Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro, as relações de trabalho entre trabalhadores e instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, sem regulamentação coletiva negociável aplicável, passaram a estar abrangidas pelas condições de trabalho previstas no referido contrato coletivo e suas alterações em vigor publicadas até 29 de novembro de 2021.

Considerando que a União das Misericórdias Portuguesas - UMP adquiriu, entretanto, capacidade negociável própria com a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis às suas associadas.

Considerando, por fim, que a harmonização das condições laborais deve respeitar a diversidade organizacional e a autonomia das entidades com capacidade própria de negociação, a exclusão da aplicação da alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro, às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, é condição necessária para salvaguardar a capacidade negociável desta no domínio da contratação coletiva, assegurando a coerência jurídica do sistema de relações laborais no setor social, concretamente entre as Santas Casas da Misericórdia nela filiadas.

Foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 11 de julho de 2025, o aviso de projeto da presente portaria, ao qual não deduzida oposição pelos 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

Alteração da Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro

O artigo 1.º da Portaria n.º 260/2022, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 209, de 28 de outubro de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

- 1- [...]
- a) [...];
- b) [...]

2- [...]

3- O disposto na alínea *a)* do número 1 do presente artigo não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP.»

Artigo 2.º

Norma revogatória

É revogada a Portaria n.º 271/2022, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 216, de 9 de novembro.

Artigo 3.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L.^{da} e outras e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras do acordo coletivo de trabalho que celebraram e foi objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2022.

Cláusula 39.^a

(...)

1-(...)

2-(...)

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até uma falta;

b) Dois dias de férias, até duas faltas;

c) Um dia de férias, até três faltas.

4-(...)

ANEXO II

Condições retributivas

Tabela I

Níveis salariais

Nível	Categoria	Retribuição mensal ilíquida		
		Vencimento base	Subsídio de turno	Total
I	Chefe de operações	2 313,54 €	439,57 €	2 753,11 €
II	Coordenador	2 208,38 €	419,59 €	2 627,97 €
III	Base	2 103,21 €	399,61 €	2 502,82 €
IV	Base	1 892,90 €	359,65 €	2 252,55 €
V	Base	1 766,71 €	335,67 €	2 102,38 €
VI	Base	1 545,86 €	293,71 €	1 839,58 €
VII	Base	1 435,45 €	272,74 €	1 708,18 €
VIII	Base	1 213,65 €	230,59 €	1 444,25 €
IX	Base	1 041,09 €	197,81 €	1 238,90 €

Tabela II

Remuneração do trabalho suplementar

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Dias úteis						
		08/17 17/24	00/08	12/13	20/21	03/04	17/20	00/02
I	Chefe de operações	114,91 €	212,54 €	34,06 €	42,86 €	63,76 €	68,95 €	70,87 €
II	Coordenador	109,69 €	202,88 €	32,50 €	40,90 €	60,87 €	65,81 €	67,64 €
III	Base	104,46 €	193,22 €	30,96 €	38,96 €	57,97 €	62,68 €	64,43 €
IV	Base	94,02 €	173,89 €	27,86 €	35,07 €	52,17 €	56,41 €	57,98 €
V	Base	87,75 €	162,31 €	26,00 €	32,73 €	48,69 €	52,65 €	54,11 €
VI	Base	76,78 €	142,01 €	22,76 €	28,64 €	42,61 €	46,07 €	47,35 €
VII	Base	71,29 €	131,87 €	21,13 €	26,59 €	39,56 €	42,77 €	43,97 €
VIII	Base	60,29 €	111,50 €	17,87 €	22,48 €	33,44 €	36,17 €	37,17 €
IX	Base	51,70 €	95,64 €	15,33 €	19,29 €	28,69 €	31,02 €	31,89 €

Tabela II

Remuneração do trabalho suplementar

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Sábados/domingos/feriados						
		08/17	17/24	00/08	12/13	20/21	03/04	08/12
I	Chefe de operações	133,60 €	182,20 €	371,44 €	43,50 €	55,43 €	111,44 €	80,16 €
II	Coordenador	127,53 €	173,92 €	354,55 €	41,53 €	52,91 €	106,37 €	76,52 €
III	Base	121,46 €	165,63 €	337,67 €	39,55 €	50,40 €	101,30 €	72,88 €
IV	Base	109,31 €	149,07 €	303,91 €	35,60 €	45,35 €	91,17 €	65,59 €
V	Base	102,03 €	139,14 €	283,65 €	33,22 €	42,33 €	85,10 €	61,22 €
VI	Base	89,26 €	121,74 €	248,19 €	29,07 €	37,04 €	74,45 €	53,56 €
VII	Base	82,89 €	113,04 €	230,47 €	27,00 €	34,39 €	69,14 €	49,73 €
VIII	Base	70,09 €	95,57 €	194,86 €	22,83 €	29,08 €	58,45 €	42,05 €
IX	Base	60,11 €	81,99 €	167,15 €	19,58 €	24,95 €	50,15 €	36,07 €

Tabela III

Subsídios e diuturnidades

Subsídios e diuturnidades	
Subsídio de alimentação	11,82 €
Subsídio de largo	7,14 €
Subsídio de transporte	64,69 €
Diuturnidades	29,23 €

Tabela IV

Subsídio de deslocação

Nível	Categoria	Horas de deslocação					
		Dias úteis			Sábados/domingos/feriados		
		08/17	17/24	00/08	08/17	17/24	00/08
I	Chefe de operações	18,05 €	18,05 €	29,92 €	25,05 €	46,49 €	64,51 €
II	Coordenador	17,22 €	17,22 €	28,59 €	23,94 €	44,43 €	61,65 €
III	Base	16,40 €	16,40 €	27,22 €	22,80 €	42,30 €	58,70 €
IV	Base	14,76 €	14,76 €	24,50 €	20,52 €	38,08 €	52,84 €
V	Base	13,78 €	13,78 €	22,87 €	19,15 €	35,54 €	49,31 €
VI	Base	12,06 €	12,06 €	20,01 €	16,75 €	31,10 €	43,40 €
VII	Base	11,20 €	11,20 €	18,59 €	15,56 €	28,89 €	40,09 €
VIII	Base	9,47 €	9,47 €	15,72 €	13,15 €	24,42 €	33,89 €
IX	Base	8,12 €	8,12 €	13,47 €	11,29 €	20,94 €	29,06 €

ANEXO IV

Lista de trabalhadores abrangidos pela cláusula 75.^a

Amílcar Monteiro da Silva.

Miguel do Canto Lucas.

O presente ACT foi celebrado, na Figueira da Foz, a 12 de março de 2025.

Pela OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L.^{da}:

Paulo Henrique Niza Mariano, gerente mandatado para o efeito.

Raúl Pires Simões Capão, gerente mandatado para o efeito.

João Carlos Ribeiro Pereira, gerente.

Pela LISCONT - Operadores de Contentores, SA:

Nuno David Silva, na qualidade de administrador.

Rodrigo Moura Martins, na qualidade de administrador.

Pela FozEstiva - Empresa de Trabalho Portuário da Figueira da Foz - Associação:

Raúl Pires Simões Capão, presidente da direção mandatado para o efeito.

Alberto Eduardo Vicente de Sousa Monteiro, vice-presidente da direção mandatado para o efeito.

Bruno Teles Rodrigues do Vale, vogal da direção mandatado para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ:

Manuel António Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção.

Ricardo Miguel Neves Dias, na qualidade de vice-presidente da direção.

Miguel Costa Moreira do Canto Lucas, na qualidade de secretário da direção.

Declaram os outorgantes, para o efeito do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, que a convenção abrange três empregadores e cerca de 28 trabalhadores.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área de aplicação, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, qualquer empresa de estiva licenciada para o exercício da sua atividade no porto da Figueira da Foz (a saber, à OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L.^{da}, à LISCONT - Operadores de Contentores, SA), a FozEstiva - Empresa de Trabalho Portuário - Associação e, bem assim, e, por outro, os trabalhadores que exercem a sua atividade no referido porto, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ, que lhes prestem serviço em conformidade com o previsto neste contrato.

2-Para efeitos da aplicação do presente ACT, consideram-se entidades empregadoras as empresas de estiva e a empresa de trabalho portuário (ETP).

Cláusula 2.^a

Área de aplicação

1-A atividade setorial portuária exercida pelos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é desempenhada na zona portuária dentro dos limites das áreas portuárias de prestação de serviço público sob jurisdição da autoridade portuária, objeto de concessão de licença ou de uso privativo de parcelas do domínio público, nas quais se realizem atividades de movimentação de cargas.

Cláusula 3.^a

Vigência

1-O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2-O presente ACT vigora por um período de 60 meses, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, renovando-se, caso não exista denúncia, por prazos sucessivos de um ano.

3-Excetua-se do disposto no número anterior a matéria relativa às cláusulas de expressão retributiva, a qual terá a duração de um ano e o início da sua vigência será em 1 de janeiro de cada ano, sendo revista anualmente.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1-Este ACT pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, nos termos e com os efeitos da lei, com uma antecedência mínima de quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.

2-Caso esta convenção coletiva de trabalho não tenha sido denunciada dentro do prazo referido no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada naquele mesmo número.

3-A denúncia é feita mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de fundamentação adequada e proposta negocial global.

4-Não vale como denúncia a apresentação de propostas de revisão deste ACT, as quais devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto.

5-As entidades a quem sejam dirigidas propostas de revisão, desde que respeitado o previsto no número anterior, ficam obrigadas a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contrapropondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

6-Em caso de denúncia, o presente ACT mantém-se em vigor, após o termo de vigência contratual, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a quinze meses.

7-Decorrido o período referido no número anterior, o ACT mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

CAPÍTULO II

Tipologia de trabalhadores, âmbito profissional, categorias profissionais, exercício da atividade e qualificação

Cláusula 5.^a

Classificação

1- Para efeitos de aplicação deste ACT, os trabalhadores são classificados e agrupados em:

a) Trabalhadores portuários com vínculo contratual de trabalho sem termo: Os que à data anterior da entrada em vigor deste ACT exercem a sua atividade no sector ao abrigo deste vínculo contratual, bem como outros que venham a adquirir esse vínculo;

b) Trabalhadores portuários admitidos em regime de contrato de trabalho a termo: Os que iniciam o exercício da profissão ao abrigo deste vínculo contratual de trabalho de duração limitada e nos quadros de empresa de trabalho portuário;

c) Trabalhadores com contrato a termo de curta ou muita curta duração: Todos os que, para satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas por flutuações da atividade de movimentação de cargas no porto durante dia/dias ou partes de dia/dias, sejam contratados por parte de empresa de trabalho portuário, ficando subordinados no exercício das suas tarefas à orientação e direção de trabalhadores portuários que desempenhem funções próprias da hierarquia da profissão, sem que constitua requisito profissional para aquele efeito a posse de qualquer especialização individualizada.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior constituem o efetivo do porto.

Cláusula 6.^a

Âmbito profissional da atividade

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente ACT.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores abrangidos por este ACT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as entidades empregadoras envidarão os melhores esforços no sentido de garantir a colocação dos trabalhadores portuários existentes no porto da Figueira da Foz à data da entrada em vigor do presente ACT, nas tarefas indicadas no número anterior, assim como a manutenção do nível de emprego de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado.

4- O disposto no número anterior vigorará por um período máximo de 60 meses.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional

1- As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos por este ACT são as de:

a) Chefe de operações;

b) Coordenador;

c) Trabalhador de base.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado no anexo I deste ACT.

3- Os trabalhadores dos quadros das empresas de estiva e da empresa de trabalho portuário podem, nos termos da lei geral e caso possuam a necessária formação, desempenhar tarefas correspondentes às várias categorias profissionais.

4- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essas tarefas, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária formação e aptidão profissional.

5- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhes sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua formação e aptidão profissional.

6- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

Cláusula 8.^a

Exercício da atividade profissional pelo chefe de operações

1- A nomeação para o exercício da categoria de chefe de operações, sujeita a um acordo escrito, é da competência da entidade empregadora, devendo o posto de trabalho inerente a tal categoria ser preenchido por trabalhador portuário que, à data da nomeação, preencha os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Tenha contrato de trabalho portuário sem termo há pelo menos 7 anos;
- b) Tenha desempenhado, de forma seguida ou interpolada, pelo período equivalente a um ano, mesmo que ao abrigo do regime da mobilidade funcional, as funções correspondentes à categoria profissional de coordenador.

2- O chefe de operações é designado para o cargo, nos termos da presente cláusula, por um período de três anos, renováveis por períodos iguais e sucessivos de três anos, se a entidade empregadora não se opuser à renovação com uma antecedência mínima de 15 dias relativamente ao termo do período em curso.

3- Não obstante o disposto no número anterior, tanto o trabalhador como a entidade empregadora poderão pôr termo ao acordo, em qualquer momento, mediante aviso prévio por escrito enviado à outra parte com a antecedência mínima de 30 dias.

4- O trabalhador que se mantenha ao serviço da entidade empregadora a exercer a atividade que desempenhava antes da cessação, caso tenha cessado por iniciativa da entidade empregadora que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, terá direito a indemnização pelos danos sofridos por tal cessação, correspondendo esses danos à diferença entre o valor que receberia até ao fim do acordo, caso este não tivesse cessado, e o valor que irá receber como trabalhador portuário, até ao final desse período.

5- O tempo de serviço prestado no exercício da categoria de chefe de operações conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular, salvo acordo.

CAPÍTULO III

Admissão e contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Condições de acesso ao trabalho portuário

São considerados requisitos indispensáveis para o acesso ao exercício da profissão de trabalhador portuário:

- a) Possuir escolaridade mínima obrigatória;
- b) 18 anos de idade;
- c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médicos, psicotécnico e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito;
- d) Possuir licença de condução de veículos automóveis, de preferência veículos pesados.

Cláusula 10.^a

Admissão de trabalhadores

1- A admissão de trabalhadores portuários pelas empresas de estiva e empresas de trabalho portuário, independentemente da modalidade contratual em causa, é decidida por essas empresas, nos termos da lei, e deste ACT, de acordo com as respetivas necessidades e de forma a permitir o cumprimento das exigências legais em matéria de disponibilidade e utilização de recursos humanos.

2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

Cláusula 11.^a

Admissão de mão-de-obra complementar por parte de empresa de trabalho portuário

1- A empresa de trabalho portuário pode contratar trabalhadores sob a modalidade de contrato de trabalho a termo ou outra modalidade de contrato de curta ou muito curta duração.

2- A empresa de trabalho portuário está igualmente habilitada a recorrer a relações contratuais celebradas com empresas de trabalho temporário, nas condições que fixar, para responder às preferências, conveniências e imprescindibilidades manifestadas pelas empresas requisitantes, bem como atender às necessidades de serviço relacionadas com a mão-de-obra profissionalmente apta para o efeito e com a racionalidade dos custos e

encargos económicos, financeiros e sociais, aos quais as disposições desta convenção serão aplicáveis supletivamente.

3-Para efeitos de dimensionamento dos recursos humanos a afetar à atividade nas condições previstas no número anterior, a empresa de trabalho portuário dará conhecimento prévio às associações patronal e sindical.

Cláusula 12.^a

Admissão para o quadro privado das empresas de estiva

1-A admissão de trabalhadores para os quadros privativos das empresas de estiva, mediante contrato de trabalho sem termo, terá lugar, preferencialmente, e por esta ordem de preferência, de entre os trabalhadores com contrato sem termo ou a termo pertencentes ao efetivo do porto, podendo as empresas escolher livremente o trabalhador que, pelas suas valências profissionais, seja o mais adequado à categoria/função, que irá ser desempenhada.

2-Para além da situação prevista no número anterior, as empresas de estiva utilizarão na sua atividade, para qualquer tarefa legalmente qualificada como trabalho portuário, trabalhadores requisitados ao efetivo do porto.

Cláusula 13.^a

Quadro de empresa

1-O quadro de cada empresa será constituído em função quer das operações para cuja realização a mesma se encontra licenciada, quer das exigências neste domínio requeridas para o licenciamento das empresas de estiva.

2-Na substituição temporária dos trabalhadores do quadro da empresa, ao substituto aplicam-se as condições remuneratórias do substituído, enquanto esta decorrer.

Cláusula 14.^a

Contratos de trabalho

1-O contrato de trabalho, bem como as respetivas alterações, serão reduzidos a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, podendo o sindicato respetivo assistir o trabalhador quer na celebração do contrato quer em posteriores alterações do mesmo.

2-As condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1-O período experimental segue o regime previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-A admissão do trabalhador não implica a sua sujeição a período experimental sempre que este já tenha sido contratado para prestação de trabalho portuário no porto em regime de prestação de trabalho de curta ou muito curta duração durante, pelo menos, 120 dias nos 12 meses que precedam essa admissão, bem como na passagem de regime de vínculo contratual de trabalho a termo para sem termo.

Cláusula 16.^a

Requisição de trabalhadores à ETP

1-Nos quadros da ETP apenas existirá a categoria profissional de trabalhador de base.

2-Nas situações em que as empresas de estiva e as que explorem áreas portuárias de uso privativo careçam de pessoal para a satisfação de necessidades inerentes ao desempenho da sua atividade e para as quais não disponham de pessoal suficiente nos seus quadros, deverá ser feita requisição dos trabalhadores necessários à ETP do porto.

3-As requisições de cedência de trabalhadores serão feitas nos termos do regulamento da ETP.

4-Cabe à ETP a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.

5-Verificando a insuficiência de trabalhadores seus para cedência a empresas utilizadoras, poderá a ETP recorrer à celebração de contrato de utilização com empresa de trabalho temporário, ou proceder à contratação direta de trabalhadores temporários, para posterior cedência àquelas empresas, sendo os termos do referido contrato de utilização e dos contratos de trabalho temporário portuário livremente estabelecidos, respetivamente, entre a ETP e a empresa de trabalho temporário, e entre a ETP e os trabalhadores por si direta e temporariamente contratados.

6- Nos casos referidos no número anterior, apenas poderão ser cedidos trabalhadores que preencham os requisitos referidos na cláusula 9.^a

7- As empresas a que se refere o número 2, desde que pertençam ao mesmo grupo económico, poderão celebrar entre si acordos de cedência ocasional de trabalhadores para as situações em que a ETP não satisfaça as necessidades subjacentes, mediante aceitação prévia dos trabalhadores a ceder.

CAPÍTULO IV

Organização geral do trabalho

Cláusula 17.^a

Organização, direção e execução do trabalho

1- Compete às empresas de estiva e seus representantes hierárquicos da profissão, designados para o efeito, a organização, planificação e orientação do trabalho, incluindo a determinação dos trabalhadores de que necessitam para a realização das correspondentes operações portuárias, devendo, para o efeito, tomar como referência a natureza das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviços a realizar, dentro dos limites legais e convencionais.

2- No exercício da competência referida no número anterior, as empresas de estiva deverão observar as prescrições legais e regulamentares aplicáveis no âmbito das exigências de segurança, de higiene e de saúde no trabalho.

Cláusula 18.^a

Disponibilidade dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores estarão disponíveis, entre as 8h00 de segunda-feira e as 8h00 de sábado, para a execução de qualquer tipo de operação portuária e para a sua plena utilização durante todo o turno/período de trabalho para que forem contratados.

2- Em obediência ao princípio da gestão livre e racional de meios humanos, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno/período de trabalho, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou serviços, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, sempre sem prejuízo da observância das mais elementares regras de segurança.

3- Os trabalhadores contratados nos termos do número 1 não podem recusar-se a prestar o seu trabalho durante todo o período da sua contratação, em estreita observância das instruções fixadas pela empresa na qual se encontram ao serviço, sob pena de procedimento disciplinar.

Cláusula 19.^a

Afetação de trabalhadores

1- O número de trabalhadores a afetar às operações ou serviços será definido pela empresa de estiva tendo em atenção os seguintes fatores:

- a) As necessidades técnicas da operação;
- b) A natureza das mercadorias;
- c) O equipamento a utilizar;
- d) O tipo de serviço a prestar;
- e) A rentabilidade pretendida;
- f) As aptidões pessoais dos trabalhadores e as respetivas qualificações profissionais;
- g) As prescrições de prevenção e segurança aplicáveis.

2- A afetação dos trabalhadores ao trabalho ou serviço a ser executado será determinada pela ETP.

3- No decurso da operação e ou serviço, o número de trabalhadores que lhes estão afetos pode ser aumentado ou reduzido em função da evolução do próprio serviço ou da necessidade de organização do trabalho.

4- A empresa de estiva pode alterar a afetação dos trabalhadores mediante as necessidades do número 1.

Cláusula 20.^a

Aluguer de equipamentos e cedência de trabalhadores entre empresas de estiva

1- No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos manobreadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador que acompanha o equipamento ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho.

Cláusula 21.^a

Locais de trabalho

São considerados locais de trabalho os previstos na cláusula 2.^a

Cláusula 22.^a

Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho

1- Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo a que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.

2- As entidades empregadoras indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso da empresa a que os mesmos pertençam.

4- As condições de realização das comunicações referidas nos números 1 e 2 poderão constar de regulamento interno de empresa.

5- Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores poderão ser deslocados pela empresa de estiva para outros navios ou serviços.

Cláusula 23.^a

Duração do trabalho

1- A duração do trabalho diário é a estabelecida neste contrato, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 8h00 de um dia nem se prolongar para além das 8h00 do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no número 3.

2- Sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho e da cláusula 24.^a do presente ACT, o período normal de trabalho diário e semanal é de 8 e 40 horas, respetivamente.

3- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como a prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1- A afetação de trabalhadores aos turnos, fixos ou rotativos, será determinada pela respetiva entidade empregadora.

2- A compensação devida por este regime de turnos rotativo, quando aplicável, será paga de acordo com o valor constante na tabela I do anexo II.

3- Poderão ser definidos mecanismos que permitam à ETP manter uma reserva de trabalhadores em coordenação com os turnos definidos pelas respetivas entidades utilizadoras.

4- Cabe à entidade empregadora assegurar, com a necessária diligência, que a transferência do trabalho não afete o cumprimento do horário de trabalho.

5- Na organização e planificação dos serviços a realizar, como trabalho normal, podem praticar-se os seguintes turnos ou períodos de trabalho:

- a) 1.º turno/período - Das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;
- b) 2.º turno/período - Das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00;
- c) 3.º turno/período - Das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00.

6- Os turnos referidos no número anterior distribuem-se entre as 8h00 de segunda-feira e as 8h00 de sábado e estão compreendidos no horário de trabalho dos trabalhadores a eles afetos.

7- O 3.º turno, em regime de trabalho normal, será instituído quando as partes o acordarem, criando para o efeito regimes de afetação de trabalhadores a esse turno.

8- Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno/período, devendo os trabalhadores ser afetados todos ao mesmo.

9- Todos os trabalhadores em regime de contrato individual na modalidade de curta ou muito curta duração não integram os grupos de rotação.

10- Todos os trabalhadores do quadro privativo das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas que trabalhem em regime de IHT não serão afetos a grupos de rotação.

Cláusula 25.^a

Trabalho aos sábados, domingos e feriados

1- A eventual necessidade de prestação de trabalho em sábados, domingos e feriados obedecerá ao esquema horário dos períodos fixados no número 5 da cláusula 24.^a, bem como as horas de refeição previstas na cláusula 26.^a

2- Aos sábados, para acabamento de navios, poder-se-á trabalhar entre as 8h00 e as 12h00.

3- No caso previsto no número anterior, o valor a pagar ao trabalhador a título de trabalho suplementar será de 60 % calculado sobre o valor do 1.º turno de trabalho suplementar constante na tabela II do anexo II deste ACT.

4- A não conclusão do trabalho previsto no número 2 poderá, desde que aceite pelos trabalhadores, ser retomado a partir das 13h00 até às 17h00, sujeito a pagamento do valor do 1.º turno e hora de refeição do trabalho suplementar constante na tabela II do anexo II deste ACT.

5- Os trabalhadores afetos ao trabalho a ser executado não gozam da plena utilização no período de trabalho para que forem contratados.

Cláusula 26.^a

Horas de refeição

1- Na definição do horário de trabalho serão observadas as pausas para refeição, cuja duração será de 1 hora.

2- Na falta de previsão em contrário no contrato individual de trabalho ou de diferente determinação do empregador na fixação dos horários de trabalho, são consideradas horas de refeição as seguintes:

a) Almoço - Das 12h00 às 13h00;

b) Jantar - Das 20h00 às 21h00;

c) Ceia - Das 3h00 às 4h00.

3- Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para tomar uma refeição, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas na cláusula anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

a) Almoço - Das 11h00 às 14h00;

b) Jantar - Das 19h00 às 22h00;

c) Ceia - Das 3h00 às 5h00.

Cláusula 27.^a

Trabalho ao largo

1- As horas de início e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente à hora de chegada e saída do navio em que os trabalhadores prestem serviço.

2- As refeições, no decurso da execução de trabalho ao largo, terão lugar a bordo do navio, nos termos da cláusula anterior, prosseguindo o trabalho preferentemente com o recurso a meios mecânicos.

3- Nas situações de acréscimo do tempo de trabalho a empresa obriga-se, em alternativa, a proporcionar transporte aos trabalhadores para que possam tomar a refeição em terra ou a fornecer alimentação quente a bordo.

Cláusula 28.^a

Antecipação e repetições de turno

1- Considera-se antecipação de turno o trabalho suplementar prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.

2- Considera-se repetição de turno o trabalho suplementar prestado por trabalhadores afetos ao turno anterior.

3- Por via de regra, nenhum trabalhador, no mesmo dia, conforme a duração do trabalho diário definido na cláusula 23.^a, poderá prestar mais de uma antecipação ou repetição de turno.

Cláusula 29.^a

Prolongamentos de turnos

1- Para permitir o acabamento de navios em dias úteis, os trabalhadores poderão prolongar o trabalho do 2.^o turno até às 2h00 do dia seguinte, tendo direito a uma folga caso se encontrem escalados para o 1.^o turno seguinte.

2- Para operações de consolidação/desconsolidação, receção/entrega de mercadorias e acabamento de navios, em dias úteis, poderá haver prolongamento de turno até às 20h00, a efetuar por pessoal afeto ao 1.^o turno.

3- No caso previsto no número anterior, o valor a pagar ao trabalhador a título de trabalho suplementar será de 60 % calculado sobre o valor do 2.^o turno de trabalho suplementar constante na tabela II do anexo II deste ACT.

4- A não conclusão do trabalho previsto no número 2 poderá, desde que aceite pelos trabalhadores, ser retomado a partir das 21h00 até às 24h00, sujeito a pagamento do valor do 2.^o turno e hora de refeição do trabalho suplementar constante na tabela II do anexo II deste ACT.

5- Nas operações portuárias executadas em regime de prolongamento de turno não se verifica o disposto na cláusula 24.^a deste ACT.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1- É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado fora do horário de trabalho normal.

2- Considera-se trabalho suplementar o prestado:

a) Em antecipação ou repetição de turno nas condições previstas na cláusula 28.^a;

b) Em prolongamentos de turnos;

c) Nas horas de refeição;

d) Aos sábados, domingos e feriados;

e) Enquanto não se iniciar a laboração em trabalho normal do 3.^o turno, o trabalho prestado entre as 0h00 e as 8h00 será considerado trabalho suplementar.

3- As entidades empregadoras terão a preocupação, sempre que possível, de procurar assegurar a repartição equitativa do trabalho existente, quer em função das necessidades do serviço, quer das aptidões e qualificações profissionais dos trabalhadores, quer da sua assiduidade, produtividade e disponibilidade regular para a prestação de trabalho, quer em função do seu vínculo contratual.

4- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos exclusivamente previstos neste ACT.

5- Só serão contabilizados como tempo de trabalho suplementar os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

Cláusula 31.^a

Disponibilidade para prestar trabalho suplementar

1- Sempre que a entidade empregadora o solicite, o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Com a antecedência mínima de 2 dias úteis, poderá o trabalhador, mediante impresso próprio, requerer expressamente à sua entidade empregadora, apresentando adequada justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior desde que avisem os serviços competentes da entidade empregadora até às 15h00 do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho

suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos exclusivamente previstos neste ACT.

5- Só serão contabilizados como tempo de trabalho suplementar os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Limites de duração do trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do regime aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto, a prestação do trabalho suplementar pode ser feita até ao limite máximo de 470 horas anuais.

2- Para o limite máximo referido no número anterior não são contabilizadas as horas de trabalho suplementar prestadas em sábados, domingos e feriados, tendo em atenção que o funcionamento do porto está vocacionado para os dias da semana, sem prejuízo de ser necessário recorrer ao trabalho nesses dias de forma excepcional para dar resposta a solicitações pontuais dos utentes do porto. A remuneração dada é a legalmente devida nessas condições; no entanto, a extensão do limite para esses dias impediria a capacidade de resposta do porto às suas solicitações numa base de 365 dias por ano.

Cláusula 33.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito, os trabalhadores titulares com contrato sem termo podem celebrar acordos de isenção de horário de trabalho com as respetivas entidades empregadoras/utilizadores quando as circunstâncias o justifiquem.

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

3- O trabalho prestado em regime de isenção de horário de trabalho não compreende em si o trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nem o realizado no período das 0h00 às 8h00 de segunda-feira a sexta-feira.

4- A isenção de horário não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

Cláusula 34.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1- A comunicação de trabalho suplementar a realizar para o período correspondente a qualquer dos três turnos de trabalho apenas poderá ser feita através da afixação de escalas e/ou envio de comunicações eletrónicas, nomeadamente telefone e SMS, respeitando os seguintes prazos de pré-aviso:

a) Até 30 minutos antes do início do turno correspondente para dias úteis;

b) Até às 16h30 para prolongamentos das 17h00 às 20h00;

c) Até às 17h00 do último dia útil anterior para sábados, domingos e feriados.

2- Para uma prestação de trabalho suplementar aos sábados das 8h00 às 12h00, desde que comunicado aos trabalhadores, até às 19h00 do último dia útil anterior.

3- Para uma prestação de trabalho suplementar por um período máximo de duas horas, os trabalhadores apenas serão obrigados a executar o mesmo desde que seja comunicado:

a) Até 45 minutos antes do início da sua execução, para os casos de acabamento de navios das 0h00 às 2h00;

b) Até 60 minutos antes do início da sua execução, para as pausas de almoço e jantar.

4- Nas situações não previstas nos números anteriores, o trabalhador pode recusar a prestação de trabalho suplementar não comunicada atempadamente.

5- A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores necessários à execução da operação ou serviço.

6- Uma vez comunicado o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores que prestarem trabalho suplementar entre as 0h00 e as 8h00 só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

2- Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos ou feriados, o descanso será gozado em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora.

3- O trabalho prestado aos domingos em qualquer dos períodos compreendidos entre as 8h00 e as 24h00 dará direito a uma folga a gozar num dos três primeiros dias úteis seguintes.

4- Sempre que se verifique a acumulação de folgas a que se referem os números 1 e 3, estas serão gozadas de acordo com as disponibilidades indicadas pela entidade empregadora/utilizadora.

5- As folgas consignadas no presente ACT, a que têm direito os trabalhadores quando desempenharem funções correspondentes a categorias profissionais de remuneração superior à categoria em que estejam classificados, serão retribuídas de acordo com a tabela aplicável a esta remuneração superior à categoria correspondente.

6- Quando o direito ao descanso compensatório resultar da prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado, o gozo do mesmo pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora, ser substituído por trabalho remunerado com um acréscimo de 100 % na respetiva retribuição normal.

7- O disposto no número 1 desta cláusula é aplicável nos dias úteis enquanto não entrar em funcionamento o 3.º turno.

Cláusula 35.^a-A

Descanso compensatório pelo descanso diário reduzido

1- Tendo em conta as condições em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as partes reconhecem que o período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho consecutivas é de (oito) horas.

2- Sempre que esse período de descanso obrigatório de oito horas não puder ser respeitado, as horas de descanso em falta serão compensadas com (1) um dia de folga sempre que o trabalhador acumule o mínimo de 8 horas, quando não tenha gozado o período de descanso previsto no número anterior.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e complementar

Exceto para aqueles trabalhadores que prestem atividade em empresa dispensada de encerramento semanal, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

CAPÍTULO V

Feriados, férias, faltas, licença sem retribuição e impedimento prolongado

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 37.^a

Feriados obrigatórios

1- São considerados dias feriados os que a lei consagra ou os que venha a determinar como tal em legislação específica.

2- Os trabalhadores têm direito ao dia de Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal da Figueira da Foz.

3- Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno/período, devendo a ele ser afetos todos os trabalhadores. O mesmo regime se aplicará à quinta-feira Santa, podendo aí haver prestação de trabalho no 2.º turno em regime de prolongamento.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 38.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores portuários têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo, qualquer que seja o vínculo contratual, não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas;
- c) Um dia de férias, até três faltas.

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 40.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 4, 5 ou 6.

Cláusula 41.^a

Planeamento do período de férias

1- O período de férias é marcado, sempre que possível, por acordo entre a entidade empregadora e trabalhador.

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

3- A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de março de cada ano.

4- A entidade empregadora elabora o mapa de férias provisório, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 31 de março de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre essa data e 14 de abril.

5- Até dez dias depois da afixação do mapa de férias provisório, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional, no seio da mesma entidade empregadora.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de as gozar por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, e aquele o possa comprovar, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Na situação prevista no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, as mesmas prosseguirão logo após o referido termo.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

Se o trabalhador tiver iniciado e cessado o impedimento prolongado no mesmo ano tem direito ao período total de férias vencido em 1 de janeiro como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, ao qual acrescerá o respetivo subsídio.

Cláusula 44.^a

Violação do direito a férias

Caso a entidade empregadora obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 45.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Consideram-se justificadas as faltas legalmente qualificadas como tais.

3- A comprovação das faltas é feita nos termos do anexo III ao presente ACT.

SECÇÃO IV

Licenças

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1- A pedido do trabalhador, as entidades empregadoras poderão conceder licenças sem retribuição.

2- A concessão da licença e seus efeitos são regulados pela lei geral.

SECÇÃO V

Impedimentos

Cláusula 47.^a

Impedimento prolongado ao trabalho

O regime a aplicar em caso de impedimento temporário por facto que não seja imputável ao trabalhador bem como a consequente suspensão do contrato serão os previstos na Lei Geral.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 48.^a

Princípios gerais sobre a retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos da lei, deste ACT, do contrato individual de trabalho e das normas que o regem, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base mensal e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 49.^a

Níveis salariais

1- As partes acordam que os níveis salariais são os constantes da tabela I do anexo II deste ACT, que já incluem o subsídio de turno e por trabalho noturno.

2- A progressão salarial dos trabalhadores contratados far-se-á nos seguintes termos:

a) A progressão da base IX para a base VIII ocorrerá, no prazo de 2 anos após a celebração de contrato de trabalho, exceto os trabalhadores referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 5.^a;

b) A progressão da base VIII até à base III (inclusive) ocorrerá em função do mérito do trabalhador aferido em função dos seguintes critérios de avaliação:

i) Absentismo;

ii) Pontualidade;

iii) Sanções disciplinares;

iv) Utilização do equipamento e cumprimento de regras de segurança;

v) Controlo de alcoolémia e estupefacientes.

c) A partir da base III os trabalhadores apenas serão promovidos e designados por escolha livre do empregador.

3- A progressão por mérito referida no número anterior terá uma avaliação anual e far-se-á nos seguintes termos:

a) Será constituída uma comissão de avaliação composta pelo empregador, superiores hierárquicos do trabalhador e sindicato;

b) O trabalhador permanecerá no máximo 6 anos no mesmo nível de base;

c) Ao fim de 3 anos de permanência no mesmo nível da tabela salarial, enquanto trabalhador de base, o trabalhador beneficiará do pagamento de uma diuturnidade até progredir ao nível ulterior;

Cláusula 50.^a

Forma, lugar e data de pagamento

1- O pagamento das retribuições poderá, nos termos da lei, ser efetuado por meio de cheque, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, devendo ser suportada pela entidade empregadora a despesa feita com a forma do pagamento.

2- A retribuição deve ser paga no local de trabalho ou noutro lugar que seja acordado.

3- O pagamento da retribuição aos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, deve ser feito até ao dia 5 do mês subsequente a que respeita.

4-Do recibo de pagamento da retribuição, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão o nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, número de contribuinte, categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e a descrição das demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções, quota sindical e a indicação dos montantes ilíquidos e líquidos.

5-As empresas empregadoras enviarão mensalmente ao sindicato listagem dos trabalhadores sindicalizados, discriminando o montante aos quais foram retidos os valores das respetivas quotizações sindicais.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho normal

1-A retribuição mensal do trabalho normal prestado pelo trabalhador, para os vários regimes de contratação, compreende a sua prestação de serviços no turno a que estiver afeto em regime de turnos rotativos dos dias úteis.

2-Para efeitos do número anterior, os valores de retribuição mensal são os fixados na tabela I do anexo II.

3-A retribuição diária do trabalhador é igual à trigésima parte do somatório das prestações da retribuição base mensal acrescida, quando for devido, da parte proporcional do subsídio de turno e diuturnidade(s).

Cláusula 52.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1-Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são os fixados na tabela II do anexo II deste ACT.

2-Para efeitos do número anterior:

a) Considera-se trabalho em dia de descanso complementar o que é prestado entre as 8h00 de sábado e as 8h00 de domingo;

b) Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado entre as 8h00 de domingo e as 8h00 de segunda-feira;

c) Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 8h00 desse dia e as 8h00 do dia seguinte.

Cláusula 53.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1-O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2-O subsídio de isenção de horário de trabalho incidirá sobre a remuneração base mensal da respetiva categoria, acrescida das diuturnidades e do subsídio de turno.

3-As situações de impedimento por acidente de trabalho ou dispensa remunerada, incluindo férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, são consideradas para efeitos de atribuição de subsídios e de IHT.

Cláusula 54.^a

Período e vigência

1-A vigência de cada acordo de isenção de horário de trabalho corresponderá exclusivamente ao ano civil.

2-A isenção apenas poderá ser rescindida no fim de cada ano civil, com aviso prévio de 30 dias, podendo, contudo, durante a vigência de cada período, ser revogada por acordo das partes em qualquer altura.

3-A empresa de estiva poderá em qualquer momento denunciar o acordo de IHT, excluindo o trabalhador desse regime por incumprimento dos deveres emergentes dos pressupostos do acordo de isenção de horário de trabalho.

4-As situações previstas nos números 2 e 3 fazem cessar o correspondente regime específico de prestação.

Cláusula 55.^a

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1-Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2-A retribuição a que se refere o número anterior integrará exclusivamente a remuneração base mensal correspondente e, se devido, as diuturnidades, o valor do subsídio de turno, bem como o subsídio previsto na cláusula 53.^a, quando aplicável.

3- A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio de férias dos trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses deverá ser pago imediatamente antes do início das férias, ou de cada um dos períodos se forem gozadas fracionadamente, salvo se o contrário for acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente exclusivamente ao salário base e, se devido, o subsídio de turno, as diuturnidades, e o subsídio previsto na cláusula 53.^a, quando aplicável, cujo pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de dezembro do respetivo ano.

2- O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3- No ano de admissão do trabalhador, o quantitativo do subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço que o trabalhador complete até 31 de dezembro.

4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da Lei do Serviço Militar, receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado naquele ano.

6- No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no número 1 desta cláusula, o pagamento será efetuado aquando da cessação ou suspensão do respetivo contrato de trabalho.

7- A retribuição a que se refere o número 1 será calculada nos termos do número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada turno/período de trabalho completo efetivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar, assim como nos prolongamentos de turno referidos na cláusula 29.^a e no número 2 da cláusula 25.^a onde auferirão do valor equivalente a 50 % do subsídio de alimentação.

2- O valor do subsídio previsto nesta cláusula é o fixado na tabela III do anexo II.

Cláusula 58.^a

Subsídio por trabalho ao largo

O trabalhador que execute as suas tarefas em navios e/ou embarcações fundeadas ao largo tem direito, por cada período de trabalho, a um subsídio no valor fixado na tabela III do anexo II.

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte

Os trabalhadores com contrato de trabalho têm direito a um subsídio de transporte no valor fixado na tabela III do anexo II, exceto trabalhadores referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 5.^a

Cláusula 60.^a

Subsídio deslocação

1- No caso de trabalho na margem Sul, a entidade empregadora obriga-se a disponibilizar ao trabalhador o transporte necessário para o efeito.

2- Se a entidade empregadora não disponibilizar o transporte, a mesma terá que pagar ao trabalhador uma verba apurada em função do disposto no anexo II, tabela IV, com um mínimo de uma hora.

Cláusula 61.^a

Gratificações ou prestações extraordinárias

1- As entidades empregadoras podem conceder aos trabalhadores gratificações ou prestações extraordinárias, como recompensa ou prémio em virtude do desempenho ou mérito profissionais do trabalhador.

2- A empresa de trabalho portuário concederá ainda gratificações ou prestações extraordinárias aos seus trabalhadores, periódicas ou não, sempre que receber indicação para o efeito por parte das empresas requisitantes, como prémio ou recompensa pela avaliação favorável ou especial satisfação que a empresa revele acerca da prestação do trabalhador utilizado num determinado serviço ou conjunto de serviços, e pelo montante que forem especificados.

3- As gratificações ou prestações a que se referem os números anteriores não são de pagamento antecipadamente garantido, podendo ser livremente concedidas, pelas entidades empregadoras no valor e no momento que entenderem e sem necessidade de especial procedimento, devendo explicar ao trabalhador a respetiva justificação.

CAPÍTULO VII

Transmissão de estabelecimento e mudança de serviço

Cláusula 62.^a

Transmissão de estabelecimento

1- Em caso de fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento ou substituição do titular da atividade, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora subsiste perante a entidade resultante ou adquirente que envolvam o estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores tenham vindo a exercer a sua atividade.

2- A anterior entidade empregadora responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data do ato ou atos que envolva(m) qualquer das alterações a que se refere o número anterior, subsistindo essa responsabilidade durante o ano subsequente.

Cláusula 63.^a

Mudança de serviço

1- No caso de determinado serviço, objeto de concessão, licença ou contrato público, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente afeto a esse local, vir a ser assumido com carácter de continuidade e de regularidade por outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto nesta cláusula e na cláusula anterior serão garantidas na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiavam nos 12 meses anteriores ao da transferência.

3- Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 64.^a

Direitos emergentes da cessação do contrato

Na data da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, para além do estabelecido na lei, tem direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual, exceto se:

- a) A cessação for motivada por despedimento com justa causa;
- b) A cessação decorrer da iniciativa do trabalhador, desde que não fundada em justa causa de resolução do contrato.

CAPÍTULO IX

Medicina, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 65.^a

Medicina no trabalho

A entidade empregadora dos trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho é obrigada a assegurar serviços de medicina do trabalho nos termos da lei.

Cláusula 66.^a

Higiene e estruturas de apoio aos trabalhadores nos locais de trabalho

1- Compete à entidade empregadora/utilizadora de mão-de-obra portuária prover, na área portuária abrangida por este ACT, pela existência e boa manutenção de instalações destinadas a proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de higiene e bem-estar, tais como instalações sanitárias, balneários, vestiários e bebedouros de água potável nos locais de trabalho.

2- Igualmente compete às empresas empregadoras criar as melhores condições de higiene e saúde nas instalações e locais de trabalho, promovendo a necessária vigilância, conservação, desinfeção e limpeza das mesmas.

3- A entidade patronal assegura aos trabalhadores uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 67.^a

Segurança no trabalho

Os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade em condições técnicas, ambientais e de conceção e organização do trabalho que não envolvam riscos para a sua saúde e integridade física, nomeadamente no que respeita à comprovada existência de adequadas condições de segurança dos meios e equipamentos de execução do trabalho.

Cláusula 68.^a

Equipamentos individuais e coletivos

1- Constitui obrigação da entidade empregadora/utilizadora de mão-de-obra portuária fornecer gratuitamente aos trabalhadores os equipamentos individuais e coletivos de prevenção, de proteção e de segurança que sejam tidos como adequados à natureza das respetivas operações, devendo, igualmente, proceder à sua substituição e devida higienização, quando se torne justificado.

2- Os trabalhadores têm obrigação de usar e zelar pelos equipamentos do número anterior.

Cláusula 69.^a

Controlo de uso de estupefacientes e álcool no trabalho

Atenta à natureza do trabalho portuário, e consultado o sindicato, as empresas deverão estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

Cláusula 70.^a

Comissão de prevenção, segurança e higiene no trabalho

1- As partes do presente ACT criarão, nos termos da lei, uma comissão de prevenção, segurança e higiene composta por um representante patronal e outro sindical.

2- A comissão proporá às partes do presente ACT o respetivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário.

3- A comissão deverá pronunciar-se, nomeadamente, sobre períodos máximos de exercício de funções de manuseamento de equipamentos que possam ser prejudiciais para a saúde do trabalhador.

CAPÍTULO X

Seguros

Cláusula 71.^a

Seguro de acidentes de trabalho

- 1- O empregador deve subscrever seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.
- 2- O trabalhador pode requerer uma vez por trimestre cópia das folhas de remunerações referentes ao trimestre anterior que foram enviadas para a companhia de seguros na qual se encontra sediada a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 72.^a

Seguros especiais

- 1- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua atividade, será seguro por aquela pelo capital mínimo de 100 000,00 € em relação aos riscos de acidentes pessoais.
- 2- Cada trabalhador diretamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições será coberto por um seguro de acidentes pessoais no montante de 100 000,00 €.
- 3- Ocorrendo acidente com o veículo próprio do trabalhador ao serviço da entidade empregadora que determine perda do bónus de prémio de seguro, aquela será responsável pela respetiva compensação.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 73.^a

Princípio geral

As partes obrigadas pelo presente ACT comprometem-se a respeitar à letra e o espírito das normas que o integram e seus anexos e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver, pelo diálogo expedito, os diferendos resultantes do mesmo, quer no tocante à sua interpretação ou integração de lacunas quer no que respeita à sua aplicação, no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 74.^a

Comissão paritária

- 1- A comissão é composta por:
 - a) Dois representantes da parte empregadora, sendo um deles, obrigatoriamente, membro permanente e, outro, representante da empresa ou empresas diretamente envolvidas na divergência, se for caso disso;
 - b) Dois representantes da parte sindical.
- 2- Os membros da comissão serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 3- A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.
- 4- Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão será tomada no prazo máximo de 8 dias, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.
- 5- A intervenção desta comissão entende-se sempre feita sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.
- 6- A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada uma das partes empregadora e sindical e delibera sempre por uma maioria qualificada de 3/4 dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.
- 7- A intervenção na comissão, em representação das partes devidamente convocadas, depende de apresentação de credenciação.

8- A intervenção dos representantes, devidamente credenciados, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

9- As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação de cláusulas deste ACT.

10- A comissão funciona na sede de qualquer das associações de empregadores subscritoras deste ACT, salvo acordo pontual em contrário.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Polivalência

Os trabalhadores abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto que, até à data da entrada em vigor do presente ACT, tenham vindo a exercer exclusivamente uma determinada função e que constem do anexo IV ao presente ACT, poderão desempenhar a função de trabalhador base, contudo terão prioridade para as funções de portaló e conferente respetivamente.

Cláusula 76.^a

Regime especial de diuturnidades

Aos trabalhadores que, à data de 30 de junho de 2019 pertençam ao quadro efetivo de trabalhadores da ETP signatária deste ACT, ser-lhes-ão garantidas as diuturnidades que adquiriram no sector em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado em outras empresas de prestação de serviços de mão de obra portuária no porto da Figueira da Foz.

Cláusula 77.^a

Direito de reingresso

1- É reconhecido ao trabalhador portuário com contrato de trabalho por tempo indeterminado que tenha tido ou venha a ter um vínculo com a ETP signatária deste ACT, em caso de cessação do contrato de trabalho com uma empresa de estiva por qualquer causa que não lhe seja imputável, a opção de, em alternativa à cessação do contrato de trabalho, reingressar na ETP signatária deste ACT.

2- Caso tal trabalhador opte pelo reingresso na ETP signatária deste ACT, sê-lo-á na categoria de trabalhador de base, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, no nível retributivo em que o trabalhador se encontrava à data da cessação do vínculo com a empresa de estiva, mantendo, no seio da ETP signatária deste ACT, o direito a todos os montantes retributivos a que tinha direito no seio da empresa de estiva.

3- Caso o trabalhador opte pelo reingresso na ETP signatária deste ACT, o mesmo não terá direito a receber qualquer compensação por força da cessação do vínculo com a empresa de estiva, na medida em que se considerará que a cessação ocorreu por vontade do trabalhador.

4- Com o reingresso do trabalhador na ETP signatária deste ACT, esta reconhece-lhe toda a antiguidade no sector, contabilizando-se essa antiguidade desde a data em que o trabalhador passou a ter um contrato de trabalho por tempo indeterminado como trabalhador portuário.

5- O trabalhador tem o prazo de 30 dias a contar do conhecimento da efetiva intenção da empresa de estiva em fazer cessar o seu contrato de trabalho, para comunicar a esta e à ETP signatária deste ACT a sua intenção de exercer a opção a que se refere a presente cláusula.

6- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que o trabalhador tomou conhecimento da intenção da empresa de estiva a partir da data em que recebeu da mesma uma comunicação escrita, com data de receção devidamente comprovada, contendo tal intenção.

Cláusula 78.^a

Cláusula de paz social

1- O sindicato compromete-se, durante o prazo de vigência do ACT, a não apresentar qualquer pré-aviso de greve sobre as matérias constantes do mesmo, salvo em caso de alegada violação ou incumprimento do ACT.

2- Qualquer questão a propósito do número anterior deve ser previamente apreciada pela comissão paritária.

Cláusula 79.^a

Remissão para a lei

1- Em tudo quanto neste ACT for omissivo, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos previstos na cláusula 74.^a

2- As remissões que no presente ACT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

Cláusula 80.^a

Declaração de maior favorabilidade

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as partes outorgantes desta convenção coletiva de trabalho reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente ACT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

2- Sem prejuízo da possibilidade de renegociação entre o trabalhador e a empresa dos contratos individuais de trabalho, os direitos, regalias ou vantagens concedidas ao abrigo de práticas, usos, costumes ou acordos particulares consideram-se integralmente consumidos pelo regime constante do presente ACT não podendo, em qualquer caso, ser invocado contra a aplicação de qualquer das suas cláusulas.

CAPÍTULO XIII

Quotização sindical

Cláusula 81.^a

Quotização sindical e prestação de informação social

1- O sindicato comunicará diretamente à entidade empregadora dos trabalhadores o montante da quota sindical em vigor, para efeitos de desconto na retribuição daqueles que o solicitem e posterior remessa.

2- Os montantes cobrados serão processados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a favor do Sindicato, acompanhados dos mapas próprios adotados pelas entidades empregadoras.

3- A entidade empregadora dos trabalhadores enviará, nos termos da lei, à organização sindical a informação social legalmente exigível.

CAPÍTULO XIV

Exercício de direitos sindicais

Cláusula 82.^a

Atividades sindicais nas empresas

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a exercer e a desenvolver, nos termos da lei, atividade sindical nas instalações das empresas ou nos locais de trabalho.

2- Os representantes sindicais, devidamente identificados como tais, podem, sem prejuízo da laboração normal, exercer os direitos a que se refere o número anterior.

Cláusula 83.^a

Informações sindicais

As empresas obrigam-se, nos termos da lei, a pôr e manter à disposição dos dirigentes sindicais locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

Cláusula 84.^a**Reuniões de trabalhadores**

1- As reuniões de trabalhadores, convocadas nos termos da lei para apreciação, debate ou deliberação sobre assuntos de carácter laboral ou social, poderão realizar-se dentro do horário normal de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões de carácter sindical, designadamente para aprovação de contas, orçamentos, alterações estatutárias e regulamentares, poderão realizar-se no âmbito temporal e geográfico previstos no número anterior, devendo, no entanto e por regra, ter lugar fora do período anual legalmente fixado para as reuniões gerais de trabalhadores, preferencialmente em sábados, domingos ou feriados.

Cláusula 85.^a**Identificações dos representantes sindicais**

O sindicato obriga-se a comunicar às respetivas entidades empregadoras e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 84.^a os nomes dos dirigentes sindicais efetivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

Cláusula 86.^a**Procedimentos ilícitos**

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo da sua atividade sindical.

2- É igualmente vedado às entidades empregadoras intervir na organização, direção e exercício das atividades sindicais.

3- As entidades que violarem o disposto nesta cláusula são passíveis das coimas previstas na lei.

ANEXO I

Categorias profissionais e conteúdo funcional

Sem prejuízo do âmbito de trabalho portuário definido na lei, para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo ACT de que o presente anexo faz parte integrante, estabelece-se que:

1- Quanto ao *chefe de operações*:

a) Sem prejuízo do carácter transitório e amovível, estabelecido nas cláusulas 7.^a e 8.^a do presente ACT, do exercício desta categoria profissional, o chefe de operações é o trabalhador da hierarquia superior da profissão de trabalhador portuário;

b) O chefe de operações, sob a direção e orientação do seu superior hierárquico, executa e faz cumprir as políticas definidas pela empresa respeitantes à operação portuária, dirigindo, coordenando e orientando todos os navios e serviços de modo a atingir os objetivos definidos pela empresa, cabendo-lhe definir os meios materiais e humanos a afetar à operação portuária, bem como a sua gestão.

2- Quanto ao *coordenador*:

O coordenador é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, e sendo conhecedor da atividade de movimentação de cargas a bordo e em terra, zela pela aplicação das melhores práticas e compete-lhe, nomeadamente:

a) Manter contactos com os oficiais de bordo e/ou seus representantes, com vista à otimização das suas funções;

b) Colaborar na formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;

c) Garantir, se for caso disso, a conclusão dos serviços executados durante o período do seu turno, de modo a otimizar a produtividade do serviço e, quando necessário, garantir a continuidade das operações;

d) Avaliar o desempenho dos trabalhadores;

e) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o ACT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;

- f) Colaborar na planificação do serviço, na organização do pessoal e substituição do mesmo quando necessário, dos recursos e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;
- g) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;
- h) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;
- i) Assegurar aos trabalhadores as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;
- j) Assegurar perante a gestão da entidade empregadora os compromissos de produtividade a atingir, analisando eventuais desvios e reportando os motivos justificativos dos mesmos;
- k) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- l) Colaborar na elaboração, por turno ou período, o plano de carga total do navio ou parque, por porções ou células, com a definição de sequências de descarga/carga;
- m) Subscrever listas de carga/descarga com os resultados da conferência e, com base nelas, elaborar notas diárias de cargas movimentadas;
- n) Elaborar, por turno ou período, mapas de controlo de paragens verificadas, mapas de pessoal utilizado, mapas de material utilizado, relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;
- o) Zelar pela operacionalidade e manutenção diária do parque de máquinas e aparelhos da empresa. Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam.

3- Quanto ao *trabalhador de base*:

O trabalhador de base é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, procede à movimentação de cargas tal como definida na alínea b) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto (com a redação dada Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro), designadamente:

- a) Assegura o exercício das funções de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas;
- b) Desenvolve as atividades de remoção de cargas a bordo, peação e despeação, limpeza de porções ou tanques, abertura e fecho de porções com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerados/*taipol*, salvo nos casos em que, nos termos da lei, possam ser efetuadas pela tripulação do navio;
- c) Assegura o exercício das funções de vazador de granéis, operador de granéis líquidos, montagem e desmontagem de mangueiras e apanha dos derrames para aproveitamento de carga;
- d) Colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;
- e) Assegura o exercício das funções de lingação e ou deslingação, manuseamento e movimentação de produtos, mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes e gruas, bem como as funções de consolidação e desconso- lidação que, nos termos da lei, não estejam excluídas do âmbito do trabalho portuário;
- f) Sem prejuízo do disposto na lei, conduz, enquanto carga, tanto à carga como à descarga, veículos auto- móveis ligeiros ou pesados e manobra os equipamentos portuários de bordo ou de terra para os quais tenha formação e aptidão profissional adequadas;
- g) Sempre que a empresa o entenda e desde que tenha formação e aptidão profissional adequadas, coordena a movimentação de cargas e bens de modo a garantir a segurança dos trabalhadores, da carga e do navio;
- h) Sem prejuízo do disposto na lei, confere, controla, pesa, sela, distribui e verifica a carga ou descarga de todas as mercadorias e unidades de carga e descarga, bem como quaisquer outras tarefas complementares destas, incluindo a verificação dos respetivos selos, assegurando a sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado bem como as etapas e paragens verificadas no decurso das operações.

ANEXO II

Condições retributivas

Tabela I

Níveis salariais

Nível	Categoria	Retribuição mensal ilíquida		
		Vencimento base	Subsídio de turno	Total
I	Chefe de operações	2 313,54 €	439,57 €	2 753,11 €
II	Coordenador	2 208,38 €	419,59 €	2 627,97 €
III	Base	2 103,21 €	399,61 €	2 502,82 €
IV	Base	1 892,90 €	359,65 €	2 252,55 €
V	Base	1 766,71 €	335,67 €	2 102,38 €
VI	Base	1 545,86 €	293,71 €	1 839,58 €
VII	Base	1 435,45 €	272,74 €	1 708,18 €
VIII	Base	1 213,65 €	230,59 €	1 444,25 €
IX	Base	1 041,09 €	197,81 €	1 238,90 €

Tabela II

Remuneração do trabalho suplementar

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Dias úteis						
		08/17 17/24	00/08	12/13	20/21	03/04	17/20	00/02
I	Chefe de operações	114,91 €	212,54 €	34,06 €	42,86 €	63,76 €	68,95 €	70,87 €
II	Coordenador	109,69 €	202,88 €	32,50 €	40,90 €	60,87 €	65,81 €	67,64 €
III	Base	104,46 €	193,22 €	30,96 €	38,96 €	57,97 €	62,68 €	64,43 €
IV	Base	94,02 €	173,89 €	27,86 €	35,07 €	52,17 €	56,41 €	57,98 €
V	Base	87,75 €	162,31 €	26,00 €	32,73 €	48,69 €	52,65 €	54,11 €
VI	Base	76,78 €	142,01 €	22,76 €	28,64 €	42,61 €	46,07 €	47,35 €
VII	Base	71,29 €	131,87 €	21,13 €	26,59 €	39,56 €	42,77 €	43,97 €
VIII	Base	60,29 €	111,50 €	17,87 €	22,48 €	33,44 €	36,17 €	37,17 €
IX	Base	51,70 €	95,64 €	15,33 €	19,29 €	28,69 €	31,02 €	31,89 €

Tabela II

Remuneração do trabalho suplementar

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Sábados/domingos/feriados						
		08/17	17/24	00/08	12/13	20/21	03/04	08/12
I	Chefe de operações	133,60 €	182,20 €	371,44 €	43,50 €	55,43 €	111,44 €	80,16 €
II	Coordenador	127,53 €	173,92 €	354,55 €	41,53 €	52,91 €	106,37 €	76,52 €
III	Base	121,46 €	165,63 €	337,67 €	39,55 €	50,40 €	101,30 €	72,88 €
IV	Base	109,31 €	149,07 €	303,91 €	35,60 €	45,35 €	91,17 €	65,59 €
V	Base	102,03 €	139,14 €	283,65 €	33,22 €	42,33 €	85,10 €	61,22 €
VI	Base	89,26 €	121,74 €	248,19 €	29,07 €	37,04 €	74,45 €	53,56 €
VII	Base	82,89 €	113,04 €	230,47 €	27,00 €	34,39 €	69,14 €	49,73 €
VIII	Base	70,09 €	95,57 €	194,86 €	22,83 €	29,08 €	58,45 €	42,05 €
IX	Base	60,11 €	81,99 €	167,15 €	19,58 €	24,95 €	50,15 €	36,07 €

Tabela III

Subsídios e diuturnidades

Subsídios e diuturnidades	
Subsídio de alimentação	11,82 €
Subsídio de largo	7,14 €
Subsídio de transporte	64,69 €
Diuturnidades	29,23 €

Tabela IV

Subsídio de deslocação

Nível	Categoria	Horas de deslocação					
		Dias úteis			Sábados/domingos/feriados		
		08/17	17/24	00/08	08/17	17/24	00/08
I	Chefe de operações	18,05 €	18,05 €	29,92 €	25,05 €	46,49 €	64,51 €
II	Coordenador	17,22 €	17,22 €	28,59 €	23,94 €	44,43 €	61,65 €
III	Base	16,40 €	16,40 €	27,22 €	22,80 €	42,30 €	58,70 €
IV	Base	14,76 €	14,76 €	24,50 €	20,52 €	38,08 €	52,84 €
V	Base	13,78 €	13,78 €	22,87 €	19,15 €	35,54 €	49,31 €
VI	Base	12,06 €	12,06 €	20,01 €	16,75 €	31,10 €	43,40 €
VII	Base	11,20 €	11,20 €	18,59 €	15,56 €	28,89 €	40,09 €
VIII	Base	9,47 €	9,47 €	15,72 €	13,15 €	24,42 €	33,89 €
IX	Base	8,12 €	8,12 €	13,47 €	11,29 €	20,94 €	29,06 €

ANEXO III

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a)</i> Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou economia comum, nos termos previstos na legislação especial, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas. O pai que exerça o direito à licença de paternidade por morte da mãe não pode cumular aquela com as faltas previstas nesta alínea;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
<i>b)</i> Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos e cunhado;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
<i>c)</i> Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
<i>d)</i> As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
<i>e)</i> As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, parto ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; contrafé ou aviso.
<i>f)</i> As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;	Ofício do sindicato.
<i>g)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
<i>h)</i> As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
<i>i)</i> Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.
<i>j)</i> Até um dia, por dádiva benévola de sangue;	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.
<i>k)</i> As impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
<i>l)</i> As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- As faltas previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 contam-se como dias completos e compreendem o dia em que trabalhador teve conhecimento do óbito, exceto se o trabalhador adquirir aquele conhecimento durante o seu período de trabalho, caso em que a contagem tem início no dia imediatamente subsequente.

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, são comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à entidade empregadora é feita logo que possível.

7- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresenta ao serviço após a ausência, sob pena de a falta ser injustificada.

8- O pedido de justificação é efetuado em impresso próprio fornecido pela entidade empregadora, ao qual deve ser junto o respetivo documento justificativo, sem prejuízo do disposto nos números 12 a 14.

9- A falta de apresentação do documento torna a falta injustificada, exceto se a obrigação de comprovar o motivo da falta tiver sido prévia e expressamente dispensada pela entidade empregadora.

10- A entidade empregadora pode aceitar a comprovação da falta em momento posterior ao previsto nesta cláusula se considerar justificado o atraso na entrega.

11- A entidade empregadora classifica a falta no prazo máximo de sete dias após a respetiva comunicação; na ausência de classificação durante esse período, a falta é havida, para todos os efeitos, como justificada.

12- O trabalhador deve apresentar o documento comprovativo do motivo da falta até ao terceiro dia posterior ao do início da falta, exceto se, por razões de justo impedimento, esse prazo não poder ser respeitado, caso em que deverá apresentar tal documento logo que possível.

13- A entidade empregadora pode aceitar comunicação telefónica da falta e do motivo que a fundamenta, no caso de o trabalhador ou de terceiro por este indicado não se puder deslocar para proceder à entrega do documento justificativo, devendo o trabalhador agir de forma a permitir que a entidade empregadora possa, no mais curto período de tempo, tomar posse daquele documento.

14- A apresentação de documento comprovativo do motivo da falta não prejudica a possibilidade de fiscalização do motivo invocado, nos termos previstos na lei.

ANEXO IV

Lista de trabalhadores abrangidos pela cláusula 75.^a

Amílcar Monteiro da Silva.
Miguel do Canto Lucas.

O presente ACT foi celebrado, na Figueira da Foz, a 12 de março de 2025.

Pela OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L.^{da}:

Paulo Henrique Niza Mariano, gerente mandatado para o efeito.

Raúl Pires Simões Capão, gerente mandatado para o efeito.

João Carlos Ribeiro Pereira, gerente.

Pela LISCONT - Operadores de Contentores, SA:

Nuno David Silva, na qualidade de administrador.

Rodrigo Moura Martins, na qualidade de administrador.

Pela FozEstiva - Empresa de Trabalho Portuário da Figueira da Foz - Associação:

Raúl Pires Simões Capão, presidente da direção mandatado para o efeito.

Alberto Eduardo Vicente de Sousa Monteiro, vice-presidente da direção mandatado para o efeito.

Bruno Teles Rodrigues do Vale, vogal da direção mandatado para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ:

Manuel António Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção.

Ricardo Miguel Neves Dias, na qualidade de vice-presidente da direção.

Miguel Costa Moreira do Canto Lucas, na qualidade de secretário da direção.

Declaram os outorgantes, para o efeito do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, que a convenção abrange três empregadores e cerca de 28 trabalhadores.

Depositado a 9 de setembro de 2025, a fl. 115 do livro n.º 13, com o n.º 253/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Acordo coletivo de trabalho

Entre:

Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA;

Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA;

Ageas Portugal Services, ACE;

Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA;

Médís - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA;

Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA

E

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA;

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora - STAS.

A Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA; a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA; a Ageas Portugal Services, ACE; a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA; a Médís - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA; a Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018, com subseqüentes alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024, acordam alterar o referido acordo coletivo de trabalho nos termos seguintes:

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 1.ª, 3.ª, 5.ª, 6.ª, 7.ª (epígrafe), 10.ª, 16.ª, 18.ª, 22.ª, 24.ª, 25.ª, 28.ª, 34.ª, 46.ª, 50.ª, 61.ª, 64.ª e dos anexos III, IV e VI, introdução das novas cláusulas 16.ª-A, 23.ª-A, 23.ª-B, 23.ª-C, 24.ª-A, 61.ª-A, 62.ª e 65.ª e renumeração das cláusulas 63.ª, 64.ª, 66.ª (também alterada) e 67.ª do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018, com subseqüentes alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024, os quais passam a ter a redação seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito pessoal)**

1- Este acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem, no âmbito do sector de atividade seguradora, e, por outro lado, os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores das empresas cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

2- O ACT abrange 6 empregadores, nomeadamente a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA; a Ageas Portugal - Companhia de Seguros SA; a Ageas Portugal Services, ACE; a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA; a Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e a Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA, num universo, em junho de 2025, de cerca de 1428 trabalhadores.

3- O presente ACT aplica-se a trabalhadores das empresas subscritoras que se encontrem destacados fora do território nacional com vínculo ativo às mesmas, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável por força do acordo de destacamento ou da lei vigente no país de destino.

Cláusula 2.^a**(Âmbito territorial)**

O presente ACT aplica-se aos estabelecimentos das empresas sites no território nacional e em todas as áreas em que as empresas exerçam a sua atividade.

Cláusula 3.^a**(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 (trinta e seis) meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia do presente ACT, quer parcial quer global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

5- A falta de adesão à arbitragem voluntária, por parte do(a) requerido(a), mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6- O disposto no número anterior não se aplica quando o(a) requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte nos termos do disposto do número 4 do anexo I.

7- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 (dezoito) meses.

8- Para os efeitos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

9- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 (doze) meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- a) Promoções e progressão salarial (cláusula 7.^a);
- b) Prémio de progressão salarial pela antiguidade (cláusula 8.^a);
- c) Trabalho por turnos (cláusula 23.^a);

- d) Duração das férias (cláusula 24.^a);
- e) Dispensas de Natal e de Páscoa (cláusula 27.^a);
- f) Subsídio de refeição (cláusula 39.^a);
- g) Complemento do subsídio por doença (cláusula 45.^a);
- h) Seguros de saúde e vida (cláusulas 46.^a e 47.^a);
- i) Apoio escolar (cláusula 50.^a);
- j) Plano Individual de Reforma (cláusula 51.^a).

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo II do presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos, o empregador adotará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transato à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

5- As remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente do presente ACT poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

1- O empregador deverá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objetivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser ímpar, equilibrada e composta por 3 (três) a 5 (cinco) elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um representante livremente designado pelo trabalhador recorrente para esse efeito, podendo o mesmo ser membro das estruturas representativas dos trabalhadores existentes na empresa ou um qualquer outro trabalhador com vínculo ativo na mesma. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 (trinta) dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 (sessenta) dias.

Cláusula 6.^a**(Estágios de ingresso)**

1-O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 (doze) meses de trabalho efetivo no empregador.

2-O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à remuneração salarial do nível 1.

3-O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4-Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 (cinco) anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a**(Promoções e progressão salarial)**

1-As promoções facultativas e obrigatórias assentam nos critérios da experiência na categoria e na atividade profissional e na avaliação de desempenho.

2-A promoção obrigatória entre níveis salariais será feita do seguinte modo:

a) Os assistentes operacionais serão promovidos:

- i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;
- ii) Do grau II para o grau III ao fim de 5 anos de permanência no grau II.

b) Os especialistas operacionais serão promovidos:

- i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;
- ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;
- iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

c) Os técnicos serão promovidos:

- i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;
- ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;
- iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

3-As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina e ficam dependentes da verificação dos seguintes critérios:

a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção, ressalvado o disposto no número 4 infra;

b) Ausência de promoção ou alteração funcional para categoria ou nível superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção mencionada nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

4-A existência de uma avaliação de desempenho negativa no ano que antecede o momento da promoção não impede que esta se concretize se a média das avaliações em todo o período de permanência no grau de origem for positiva.

5-Ressalvada a situação prevista no número anterior, a existência de avaliação de desempenho negativa em determinado ano, incluindo o ano que antecede o momento da promoção (se a média se mostrar negativa), implica que o mesmo não releve para a contagem dos períodos referidos no número 2, contagem essa que se suspende nesse(s) ano(s).

Cláusula 8.^a**(Prémio de progressão salarial pela antiguidade)**

1-A partir dos 12 (doze) anos de antiguidade em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT e até que completem 32 (trinta e dois) anos de antiguidade nas mesmas, os trabalhadores têm direito a uma progressão salarial, por cada 4 (quatro) anos de serviço, no valor de 3 %, calculado pelo nível 5 da tabela salarial.

2-O aumento referido no número anterior produz efeitos com referência ao mês seguinte àquele em que se completa o aniversário do trabalhador em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT.

Cláusula 9.^a**(Limites às promoções e prémios de progressão decorrentes da margem livre)**

1-Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional até ao limite de 10 % inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos

decorrentes da cláusula 7.^a (Promoções e progressão salarial) e da cláusula 8.^a (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 25 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efetivo correspondente a um mínimo de 75 % do valor do aumento devido.

2- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional em percentual superior a 10 % e (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.^a (Promoções e progressão salarial) e da cláusula 8.^a (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 75 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efetivo correspondente a um mínimo de 25 % do valor do aumento devido.

Cláusula 10.^a

(Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade do empregador;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abrangem todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica, a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 (quarenta) horas de formação contínua, sendo estas calculadas proporcionalmente em caso da prestação efetiva de trabalho ser inferior ao período de 1 (um) ano.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 (dois) anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais e, na falta destes, aos sindicatos.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 11.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 40 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3-O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais se estiverem envolvidos trabalhadores sindicalizados, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de atividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4-O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

5-Em caso de transferência do trabalhador que o obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, exceto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6-No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1-O empregador pode, quando o interesse fundamentado do empregador o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2-A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de 1 (um) ano.

3-Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4-A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 (seis) meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5-O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6-Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste ACT tenham direito a suplemento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da remuneração devido pelas funções que passa a exercer.

7-O disposto no número anterior deixa de ter aplicação se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base, ou a retribuição base e suplementos, igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.

8-Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, exceto nos casos previstos na lei.

9-Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais relativamente a trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 13.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1-Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2-Se houver desacordo entre o trabalhador e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetuando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 14.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 (seis) meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 (um) ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 (trinta) dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do trabalhador substituído para além de 30 (trinta) dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 (quarenta e cinco) dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 15.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- O empregador deverá fornecer às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

Cláusula 16.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- Por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, poderão ser estabelecidas as seguintes formas de teletrabalho:

a) Teletrabalho em regime fixo, nos termos da cláusula seguinte;

b) Teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos que vierem a ser definidos através de política da empresa.

3- Os normativos internos a instituir na empresa sobre teletrabalho serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes.

Cláusula 16.^a-A

(Teletrabalho em regime fixo)

1- O contrato a celebrar entre as partes conterà obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente ACT, e identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACT, mantendo o trabalhador todos os direitos inerentes ao contrato de trabalho, à semelhança dos trabalhadores em regime presencial.

4- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.

5- Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder 6 (seis) meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 (quinze) dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

6- Sendo o acordo de teletrabalho de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

7- Cessando o acordo de teletrabalho referido no número anterior, o trabalhador passa a um regime de atividade presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

8- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

Cláusula 17.ª

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com exceção dos trabalhadores com categoria de coordenador de grau I, II e III, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 18.ª

(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Para efeitos da aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições referidas naqueles números.

4- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, o qual deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

5- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

6- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 19.ª

(Duração do trabalho e organização de horários)

1- A duração do trabalho semanal é de 35 (trinta e cinco) horas, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 (sete) horas diárias, exceto, quanto às horas de início e termo para a

realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho noturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;

b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores;

c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, salvo o disposto no número seguinte.

6- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em 30 (trinta) minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

7- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

8- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de 2 (duas) horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 (dez) minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 20.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais técnico e de gestão e os trabalhadores com categoria de especialista operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 12 (doze) horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 42.^a

Cláusula 21.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 (quinze) minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 (setenta e cinco) minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 22.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar até às primeiras 100 (cem) horas por trabalhador é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3-O trabalho suplementar superior a 100 (cem) horas por trabalhador é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 100 % pela primeira hora ou fração desta e 125 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 125 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

4- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 (trinta) minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso será de 30 (trinta) minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 (cinco) dias de trabalho consecutivos.

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

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efetiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efetiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

CAPÍTULO IV

Produtividade, eficiência, desconexão digital e direitos digitais

Cláusula 23.^a-A

Dever de abstenção de contacto

A empresa deverá abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Cláusula 23.^a-B**Transformação digital**

1- Nos processos de transformação digital, as empresas procurarão informar os sindicatos subscritores sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir nas mesmas, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e/ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais.

2- As empresas, quando iniciem processos desta natureza, definirão, no âmbito dos seus deveres legais de formação profissional, ações formativas específicas dirigidas aos trabalhadores afetados, procurando dotá-los das competências necessárias para enfrentar a transformação digital.

Cláusula 23.^a-C**Uso da inteligência artificial nas relações laborais**

1- As partes reconhecem as vantagens do uso responsável da inteligência artificial, no que pode proporcionar de trabalhos mais qualificados e melhores condições de trabalho, assim como no facilitar da atividade diária das empresas e dos trabalhadores, tendo como referência a legislação portuguesa e comunitária sobre esta matéria.

2- As empresas informarão os trabalhadores sobre a utilização de algoritmos ou sistemas de inteligência artificial sempre que as concretas decisões de gestão dos recursos humanos e relações laborais se baseiem exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana.

3- Para além da informação prestada aos trabalhadores, a informação indicada no número anterior também deverá ser prestada aos sindicatos subscritores do presente ACT.

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalhoCláusula 24.^a**(Duração das férias)**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 (vinte e cinco) dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na lei e no número seguinte para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 (vinte e cinco) dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 (vinte e quatro) dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 6 (seis) meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 (trinta) dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, a duração do período anual de férias referido no número 1 não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a-A**(Faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho ou enteado - Até 20 (vinte) dias consecutivos;

ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 (cinco) dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 (dois) dias consecutivos.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 (quatro) horas por trimestre, por cada menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As dadas por dores incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose, nos termos da lei;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As demais que por lei forem qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 25.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 26.^a

(Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 27.^a

(Dispensas de Natal e de Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 28.^a

(Licenças com retribuição)

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) 2 (dois) dias, quando perfizerem 50 (cinquenta) anos de idade e 15 (quinze) anos de permanência na empresa;

b) 3 (três) dias, quando perfizerem 52 (cinquenta e dois) anos de idade e 18 (dezoito) anos de permanência na empresa;

c) 4 (quatro) dias, quando perfizerem 54 (cinquenta e quatro) anos de idade e 20 (vinte) anos de permanência na empresa.

2- O disposto no número anterior depende da verificação pelo trabalhador das seguintes condições cumulativas:

a) Inexistência de faltas injustificadas no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença;

b) Inexistência de sanções disciplinares, no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença, de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

3- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

4- Ao número de dias de licença com retribuição serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção das seguintes:

a) Faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 (trinta) dias subsequentes à alta hospitalar;

b) Faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho;

c) Faltas dadas por morte de filhos, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do trabalhador; e

d) Faltas dadas no âmbito do exercício de atividade sindical nos termos previstos neste ACT.

5- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 29.^a

(Ausência por aplicação de medida de coação)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a 1 (um) mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho, do trabalhador, disponível por um período mínimo de 4 (quatro) meses contado do início da aplicação de medida de coação penal preventiva da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 30.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário do empregador há pelo menos 3 (três) meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de 6 (seis) meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário.

rio, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3-O apoio será pago pelo empregador aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de se verificar os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 31.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 32.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de 4 (quatro). Metade são indicados pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

- a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;
- c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;
- e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;
- f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 33.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 (quarenta e cinco) anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia;
- g) PSA eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 (sessenta) dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 (dez) dias.

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 34.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 (quinze) horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar em local definido para o efeito, fisicamente e no portal interno da empresa, e distribuir informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2-O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 35.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1-Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, têm direito a crédito de horas correspondente a 5 (cinco) dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2-O número máximo de dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número, é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

3-Os sindicatos outorgantes do presente ACT podem conjuntamente requisitar, com remuneração mensal efetiva paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 (duzentos e cinquenta) trabalhadores, com um limite de 2 (dois) dirigentes.

4-Para os efeitos do número anterior:

a) Será considerado o conjunto dos trabalhadores dos empregadores outorgantes do presente ACT;

b) Os sindicatos outorgantes do presente ACT deverão, mediante acordo, definir anualmente entre si os dirigentes sindicais a requisitar, enviando, até 31 de outubro de cada ano, comunicação com a identificação dos dirigentes sindicais requisitados para o ano subsequente.

5-O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 36.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

1-O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 6 (seis) horas por mês, ou 8 (oito) horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

2-O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 37.^a

(Quotização sindical)

1-O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2-O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 38.^a

(Classificação da retribuição)

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) Retribuição base anual: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar,

as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) *Retribuição efetiva anual*: O somatório das retribuições efetivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 (cinco) horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 19.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias vence-se e será pago na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 42.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 (cinco) horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

Cláusula 43.^a**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1-O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3-O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número 2 desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço do empregador terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 44.^a**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores, o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 45.^a**(Complemento do subsídio por doença)**

1-O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2-O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 (doze) anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

4-O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- No caso dos Serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de 8 (oito) dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos dos números 1 a 4 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 6.

Cláusula 46.^a**(Seguro de saúde)**

1- As empresas abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

3- As condições mínimas de referência previstas no anexo V são indicativas, podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas no anexo.

Cláusula 47.^a**(Seguro de vida)**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes nas empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 48.^a**(Indemnização por factos ocorridos em serviço)**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações, rendas ou outros, recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 49.^a**(Condições nos seguros próprios)**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 50.^a**(Apoio escolar)**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador, por cada filho ou afilhado civil («educando»), uma comparticipação nas despesas escolares do educando, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do educando a partir do seu ingresso no 1.º ciclo do ensino básico:

- a) Até aos 10 anos 61,45 €;
- b) Até aos 18 anos 102,42 €;
- c) Até aos 25 anos 133,15 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar o ensino especial;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador não tenha sido punido(a) disciplinarmente nos últimos 12 (doze) meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO IX

Plano de poupança e pré-reformaCláusula 51.^a**(Plano individual de reforma)**

1- Com exceção dos trabalhadores que, ao abrigo do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2017, tenham optado pela manutenção dos regimes de pré-reforma e reforma previstos no contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VI deste ACT.

Cláusula 52.^a**(Início das contribuições)**

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efetivo na empresa, com efeitos retroativos ao começo do segundo ano de prestação de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 53.^a**(Comissão de acompanhamento do plano de pensões)**

No âmbito do presente ACT, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respetivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

Cláusula 54.^a**(Pré-reforma)**

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efetiva anual do trabalhador;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitóriasCláusula 55.^a**(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)**

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 56.^a**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.^a e no anexo II deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, a qual, para este efeito, está indicada na tabela do anexo VII deste ACT.

Cláusula 57.^a**(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2016)**

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2017 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2017 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de

atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do ACT agora publicado.

Cláusula 58.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente ACT, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste instrumento de regulamentação coletiva, com competência para interpretar e integrar as cláusulas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 59.^a

(Anteriores suplementos de ordenado)

Os suplementos de ordenados atribuídos por aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferidos pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2016, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a

(Anterior prémio de antiguidade)

1- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, beneficiarão da manutenção do regime dos prémios de antiguidade previsto na cláusula 45.^a dessa convenção até 31 de dezembro de 2018.

2- Os prémios de antiguidade que se vencerem até 31 de dezembro de 2018 manter-se-ão, a partir dessa data, inalterados e processados autonomamente a título de prémio de antiguidade histórico.

3- A partir de 1 de janeiro de 2019, os trabalhadores referidos no número 1 passarão a estar abrangidos pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.^a do presente ACT, mas os mesmos apenas serão devidos se e quando o seu valor ultrapassar o prémio de antiguidade histórico e pelo montante excedente.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores que em 2018 tenham atingido 20 (vinte) anos de antiguidade nas empresas subscritoras do presente acordo, beneficiarão do seguinte regime se se encontrarem cumpridos os pressupostos indicados:

a) Caso perfaçam 24 (vinte e quatro) anos de antiguidade no ano de 2022, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 3 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial;

b) Caso perfaçam 26 (vinte e seis) anos de antiguidade no ano de 2024, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 1,5 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial.

5- Os trabalhadores com mais de 26 (vinte e seis) anos de antiguidade no ano de 2024, deixarão de beneficiar de qualquer prémio de antiguidade adicional, bem como da atribuição de prémios de progressão salarial pela antiguidade nos termos do presente acordo.

Cláusula 61.^a

(Anterior prémio de permanência)

1- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2014, ou pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, beneficiarão da manutenção do regime previsto nas cláusulas 41.^a ou 42.^a dessas convenções, consoante aplicável, até 31 de dezembro de 2018, mantendo o direito aos prémios de permanência que, ao abrigo desse regime, se vencerem até esta data.

2- Os trabalhadores referidos no número 1 apenas passarão a estar abrangidos pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.^a do presente ACT, a partir de 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 62.^a**(Trabalho por turnos/acordo interpretativo)**

1- Com referência ao período de vigência do presente ACT até 31 de outubro de 2023, considera-se, para todos os efeitos, incluído no acréscimo devido pela prestação de trabalho em regime de turnos, previsto na cláusula 23.^a, o montante pago em cada momento ao trabalhador acima do valor da retribuição base mensal do respetivo nível salarial, incluindo suplemento de margem livre, pelo que esse acréscimo apenas será devido se, e na medida em que, a retribuição efetiva do trabalhador se mostre inferior ao valor mínimo do seu nível salarial acrescido de 25 % ou de 20 %, conforme se trate, respetivamente, do regime de turnos previsto nos números 7 ou 8 dessa cláusula.

2- A presente declaração interpretativa retroage todos os seus efeitos à data da entrada em vigor do presente ACT, prevalecendo sobre e derogando qualquer interpretação judicial não transitada em julgado ou outra que possa ter sido produzida na vigência do mesmo.

3- A presente cláusula caduca logo que se extinga o seu escopo de aplicação.

Cláusula 63.^a**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 64.^a**(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 65.^a**(Igualdade de tratamento e não discriminação)**

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A empresa não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 66.^a**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste ACT se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 67.^a**(Produção de efeitos)**

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

2- O regime das licenças com retribuição previsto na cláusula 28.^a apenas entrará em vigor em 1 de janeiro de 2019, mantendo-se até essa data os regimes atualmente em vigor, relativamente aos trabalhadores que, nessa data, tinham vínculo contratual com a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA; Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA; Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e Ocidental Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA; a Ageas Portugal - Companhia de Seguros SA; a Ageas Portugal Services, ACE; a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA; a Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, a Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora celebram a presente Convenção de Arbitragem para os efeitos previstos no número 8 da cláusula 3.^a do referido ACT, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.^a do ACT;

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT;

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação;

4- A comissão arbitral será composta por 3 (três) árbitros, nos seguintes termos:

a) 2 (dois) árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente ACT;

b) 1 (um) árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial;

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 (seis) meses;

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção;

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes;

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

(Grupos profissionais, categorias, funções e nível salarial)

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Dependendo diretamente do órgão de gestão ou de outro diretor-coordenador, coordena dois ou mais diretores de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objetivos a alcançar pelas diferentes áreas de ação dele dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada.	Gestão	Diretor geral	Diretor geral	17
		Diretor coordenador	Diretor coordenador	16
Desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.		Diretor(a) grau III	Diretor de serviços	15
		Diretor(a) grau II	Diretor adjunto Diretor auditoria	14
		Diretor(a) grau I	Diretor comercial Diretor comunicação Diretor financeiro Diretor informático Diretor jurídico Diretor <i>marketing</i> Diretor organização Diretor produção Diretor recursos humanos Diretor de sinistros Diretor técnico	13
Participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.		Responsável área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria	12
		Responsável área grau II	Responsável comercial Responsável comunicação Responsável financeiro	11
		Responsável área grau I	Responsável informático Responsável jurídico Responsável <i>marketing</i> Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável sinistros Responsável técnico	10
Executa e assume responsabilidade por atividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas.		Coordenador grau III	Chefe de secção Responsável auditoria	9
		Coordenador grau II	Coordenador comercial Coordenador comunicação Coordenador financeiro	7
	Coordenador grau I	Coordenador informático Coordenador jurídico Coordenador <i>marketing</i> Coordenador organização Coordenador produção Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico	6	

<p>Desempenha funções de consultor ou assessor, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de atuação da empresa; participa na elaboração e/ou controlo da política e objetivos globais da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é diretamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.</p> <p>Podendo supervisionar técnicos de grau inferior, pode desempenhar funções de consultor ou assessor dos órgãos de line da empresa no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de line da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau superior.</p> <p>Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, executa individualmente ou em grupo estudos, pareceres, análises e projetos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respetivamente, categoria ou nível superiores.</p> <p>Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa executa ou colabora em estudos, projetos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.</p>	Técnico	Técnico grau VIII	<p>Analista Auditor Atuário Jurista Programador Gestor comercial Técnico comunicação Técnico financeiro Técnico <i>marketing</i> Técnico recursos humanos Técnico risco Técnico produto Técnico informático Técnico organização Técnico segurança Subscriber</p>	12
		Técnico grau VII		11
		Técnico grau VI		10
		Técnico grau V		9
		Técnico grau IV		8
		Técnico grau III		7
		Técnico grau II		6
		Técnico grau I		5

Executa atividades predominantemente de natureza comercial, operacional ou administrativa que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora.	Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor acordos Gestor produção Gestor sinistros Especialista operacional Secretário Técnico administrativo Técnico comercial	7
		Especialista operacional grau III		6
		Especialista operacional grau II		5
		Especialista operacional grau I		4
Executa tarefas de apoio administrativo e ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.	Operacional	Assistente operacional grau III	Administrativo Assistente Operador	3
		Assistente operacional grau II		2
		Assistente operacional grau I		1

ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

A - Tabela salarial para 2025

Retribuição base mensal (em euros)	
Nível salarial	2025
17	3 526,14 €
16	3 148,03 €
15	2 882,10 €
14	2 718,14 €
13	2 491,35 €
12	2 388,02 €
11	2 211,14 €
10	1 974,24 €
9	1 769,96 €
8	1 630,33 €
7	1 588,90 €
6	1 427,83 €
5	1 331,40 €
4	1 218,18 €
3	1 168,10 €
2	1 119,88 €
1	1 065,24 €

B - Subsídio de refeição

	2025
Valor diário	12,50 €

ANEXO IV

(Outras cláusulas de expressão pecuniária)

Cláusulas	2025
Cláusula 43. ^a número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	91,23 €
– Refeição isolada	16,82 €
– Dormida e pequeno-almoço	61,22 €
Cláusula 43. ^a número 5 - Valor por km	0,45 €
Cláusula 44. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	186,08 €

ANEXO V

(Condições de referência do seguro de saúde)

Coberturas	Capitais	Co-pagamento
Hospitalização/internamento	25 000,00 €	10 % no máximo 100,00 € por sinistro
Ambulatório	1 500,00 €	15,00 €
Estomatologia	400,00 €	
Próteses e ortóteses	200,00 €	
Medicamentos (apenas se comparticipados pelo SNS)	200,00 €	Valor remanescente a 90 % do preço de referência

ANEXO VI

(Plano Individual de Reforma)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 51.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,35 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto na lei fiscal, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar três anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual após completar três anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- O Plano Individual de Reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12- Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador para o Plano Individual de Reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

ANEXO VII

(Tabela de correspondência)

Grupo	Categorias neste ACT	Funções (ilustrativo) neste ACT	Nível salarial neste ACT	Categorias no CCT 2012 e ACT 2016	Nível CCT 2008	Categorias CCT 2008
Gestão	Diretor geral	Diretor geral	17	Diretor	N/A	
	Diretor coordenador	Diretor coordenador	16		N/A	
	Diretor grau III	Diretor de serviços Diretor adjunto Diretor auditoria Diretor comercial Diretor comunicação Diretor financeiro Diretor informático Diretor jurídico Diretor <i>marketing</i> Diretor organização Diretor produção Diretor recursos humanos Diretor sinistros Diretor técnico	15	Diretor	16	Diretor coordenador
	Diretor grau II		14	Gestor comercial/ Gestor técnico/ Gestor operacional	N/A	
	Diretor grau I		13	Gestor comercial/ Gestor técnico/ Gestor operacional	15	Diretor de serviços
	Responsável área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável comunicação Responsável financeiro Responsável informático Responsável jurídico Responsável <i>marketing</i> Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável sinistros Responsável técnico	12	Gestor comercial/ Gestor técnico/ Gestor operacional	N/A	
	Responsável área grau II		11	Gestor comercial/ Gestor técnico/ Gestor operacional	N/A	

Gestão	Responsável área grau I		10	Gestor comercial/ Gestor técnico/ Gestor operacional	14	Chefe de serviços Chefe de centro Gestor geral de serviços comerciais
	Coordenador grau III	Chefe de secção Responsável auditoria Coordenador comercial Coordenador comunicação Coordenador financeiro Coordenador informático Coordenador jurídico Coordenador <i>marketing</i> Coordenador organização Coordenador produção Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico	9	Coordenador operacional	N/A	
	Coordenador grau II		7		12	Chefe de equipa Chefe de secção Coordenador comercial Coordenador adjunto de zona/dependência Coordenador de zona/dependência Gerente de dependência Subchefe de secção Subgerente de dependência
	Coordenador grau I		6		11	

Técnico	Técnico grau VIII	Analista Auditor Atuário Jurista Programador Gestor comercial Técnico comunicação Técnico financeiro Técnico <i>marketing</i> Técnico recursos humanos Técnico risco Técnico produto Técnico informático Técnico organização Técnico segurança Subscriber	12	Técnico	N/A	
	Técnico grau VII		11		N/A	
	Técnico grau VI		10		14	Analista Analista de organização e métodos Analista programador Analista sénior Chefe de exploração Chefe de programação Técnico de análise de riscos Técnico de formação Técnico de grau I Técnico de grau II Técnico de grau III
	Técnico grau V		9		N/A	
	Técnico grau IV		8		13	
	Técnico grau III		7		12	
	Técnico grau II		6		11	
	Técnico grau I		5		10	

Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor acordos Gestor produção Gestor sinistros Especialista operacional Secretário Técnico administrativo Técnico comercial	7	Especialista operacional	12	Assistente comercial Caixa Escriturário Inspetor administrativo Operador Perito Rececionista Regularizador de sinistros Secretário Técnico comercial
	Especialista operacional grau III		6		11	
	Especialista operacional grau II		5		10	
	Especialista operacional grau I		4		9	
	Assistente operacional grau III	Administrativo Assistente Operador	3	Assistente operacional	8	
	Assistente operacional grau II		2		7	
	Assistente operacional grau I		1		6	

Artigo 2.º

A presente revisão abrange 6 empregadores num universo, em junho de 2025, de cerca de 1428 trabalhadores.

Lisboa, 23 de junho de 2025.

Pelas Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA; Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA; Ageas Portugal Services, ACE; Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA; Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA:

Luís Menezes, na qualidade de legal representante.

Nelson Machado, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Fonseca Cunha Ferreira, na qualidade de legal representante.

Francisco Lima Sena Boléo, na qualidade de legal representante.

Luís Miguel Oliveira Matias, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora - STAS:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado a 5 de setembro de 2025, a fl. 115 do livro n.º 13, com o n.º 247/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Companhia arris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Alteração

Novo texto acordado para as cláusulas 1.^a, 21.^a, 29.^a, e aditamento da cláusula 46.^a-A ao acordo de empresa (AE) celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA (CARRIS) e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas (ASPTC), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2024 e revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2630 trabalhadores.
- (...)

CAPÍTULO VI

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

- (...)
- 3- (*Redação igual.*)
 - a) O tempo efetivo de condução dos motoristas e guarda-freios não ultrapassará as 39 horas semanais nem as 7 horas e 48 minutos diárias, conforme os princípios insitos nos números 8, 9 e 10 da cláusula 23.^a;
 - b) O tempo efetivo de serviço dos restantes trabalhadores é de 39 horas semanais e de 7 horas e 48 minutos por cada dia de trabalho;
 - c) O disposto nas alíneas anteriores produz efeitos a 1 de junho de 2026.
- 3.2- A partir de 1 de janeiro de 2027, o período normal de trabalho (PNT) é de 39 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes.

(...)

CAPÍTULO VI

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

(...)

8- (*Redação igual.*)

u) A suspensão da prestação de trabalho por motivos de greve ou por motivos de reunião de trabalhadores no local de trabalho não são consideradas para efeitos da aplicação do disposto no número 7 da presente cláusula.
(...)

CAPÍTULO VIII

Cláusula 46.^a-A

(Compensação por deslocação)

1- Sempre que o fim do serviço dos motoristas de serviço público (MSP) e guarda-freios (GF) ocorra em local que diste mais de 250 m do local onde é iniciado o respetivo serviço, ser-lhes-á paga uma compensação diária, correspondente ao tempo estimado para a deslocação entre os dois locais, calculada com base no valor hora dos trabalhadores.

2- Em dias de descanso semanal, feriado e de tolerância de ponto a compensação é calculada com base no valor hora correspondente, de acordo com o previsto no acordo de empresa em vigor.

3- Nos serviços de ordens ou com tempo de reserva, a compensação identificada no ponto 1 é paga no tempo diferencial entre a deslocação e as ordens/reserva.

4- Nas situações em que o tempo de reserva é ocupado em serviço efetivo por recolha ou rendição atrasada, a compensação é calculada da seguinte forma:

4.1- Se o tempo de atraso for superior ao tempo de reserva, há lugar ao pagamento do diferencial nos termos previstos no acordo de empresa em vigor. Neste contexto, a compensação da deslocação é abonada na sua totalidade, nos termos regulamentares;

4.2- Se o tempo de atraso for inferior ao tempo de reserva, não há lugar a pagamento por atraso e a compensação da deslocação é devida nos termos previstos no ponto 3, ou seja, é paga no tempo diferencial entre a deslocação e as ordens/reserva remanescente.

5- O previsto nos pontos 3 e 4 entrará em vigor a 1 de julho de 2025.

(...)

Lisboa, 14 de agosto de 2025.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, presidente do conselho de administração.

Ana Cristina Pereira Coelho, vice-presidente do conselho de administração.

Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, vice-presidente do conselho de administração.

Emilia Maria Gomes de Favila Vieira Alcobia, vogal do conselho de administração.

Pela Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC):

Tiago Alexandre Farinha Paiva, na qualidade de dirigente.

João Florêncio Madruga Pisco, na qualidade de dirigente.

Depositado a 8 de setembro de 2025, a fl. 115 do livro n.º 13, com o n.º 248/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração

Novo texto acordado para as cláusulas 1.^a, 21.^a, 29.^a, e aditamento da cláusula 46.^a-A ao acordo de empresa (AE) celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA (CARRIS) e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2024 e revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2630 trabalhadores.
- (...)

CAPÍTULO VI

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

- (...)
- 3- *(Redação igual.)*
 - a) O tempo efetivo de condução dos motoristas e guarda-freios não ultrapassará as 39 horas semanais nem as 7 horas e 48 minutos diárias, conforme os princípios insitos nos números 8, 9 e 10 da cláusula 23.^a;
 - b) O tempo efetivo de serviço dos restantes trabalhadores é de 39 horas semanais e de 7 horas e 48 minutos por cada dia de trabalho;
 - c) O disposto nas alíneas anteriores produz efeitos a 1 de junho de 2026.
 - 3.2- A partir de 1 de janeiro de 2027, o período normal de trabalho (PNT) é de 39 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes.

(...)

CAPÍTULO VI

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

(...)

8- (*Redação igual.*)

u) A suspensão da prestação de trabalho por motivos de greve ou por motivos de reunião de trabalhadores no local de trabalho não são consideradas para efeitos da aplicação do disposto no número 7 da presente cláusula.
(...)

CAPÍTULO VIII

Cláusula 46.^a-A

(Compensação por deslocação)

1- Sempre que o fim do serviço dos motoristas de serviço público (MSP) e guarda-freios (GF) ocorra em local que diste mais de 250 m do local onde é iniciado o respetivo serviço, ser-lhes-á paga uma compensação diária, correspondente ao tempo estimado para a deslocação entre os dois locais, calculada com base no valor hora dos trabalhadores.

2- Em dias de descanso semanal, feriado e de tolerância de ponto a compensação é calculada com base no valor hora correspondente, de acordo com o previsto no acordo de empresa em vigor.

3- Nos serviços de ordens ou com tempo de reserva, a compensação identificada no ponto 1 é paga no tempo diferencial entre a deslocação e as ordens/reserva.

4- Nas situações em que o tempo de reserva é ocupado em serviço efetivo por recolha ou rendição atrasada, a compensação é calculada da seguinte forma:

4.1- Se o tempo de atraso for superior ao tempo de reserva, há lugar ao pagamento do diferencial nos termos previstos no acordo de empresa em vigor. Neste contexto, a compensação da deslocação é abonada na sua totalidade, nos termos regulamentares;

4.2- Se o tempo de atraso for inferior ao tempo de reserva, não há lugar a pagamento por atraso e a compensação da deslocação é devida nos termos previstos no ponto 3, ou seja, é paga no tempo diferencial entre a deslocação e as ordens/reserva remanescente.

5- O previsto nos pontos 3 e 4 entrará em vigor a 1 de julho de 2025.
(...)

Lisboa, 14 de agosto de 2025.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, presidente do conselho de administração.

Ana Cristina Pereira Coelho, vice-presidente do conselho de administração.

Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, vice-presidente do conselho de administração.

Emilia Maria Gomes de Favila Vieira Alcobia, vogal do conselho de administração.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Manuel António Silva Leal, na qualidade de mandatário.

Ricardo Miguel Cardoso Alves, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 9 de setembro de 2025, a fl. 116 do livro n.º 13, com o n.º 252/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração

Novo texto acordado para as cláusulas 1.^a, 21.^a, 29.^a, e aditamento da cláusula 46.^a-A ao acordo de empresa (AE) celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA (CARRIS) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços (SITESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024 e revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2630 trabalhadores.
- (...)

CAPÍTULO VI

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

- (...)
- 3- *(Redação igual.)*
 - a) O tempo efetivo de condução dos motoristas e guarda-freios não ultrapassará as 39 horas semanais nem as 7 horas e 48 minutos diárias, conforme os princípios ínsitos nos números 8, 9 e 10 da cláusula 23.^a;
 - b) O tempo efetivo de serviço dos restantes trabalhadores é de 39 horas semanais e de 7 horas e 48 minutos por cada dia de trabalho;
 - c) O disposto nas alíneas anteriores produz efeitos a 1 de junho de 2026.
- 3.2- A partir de 1 de janeiro de 2027, o período normal de trabalho (PNT) é de 39 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes.
- (...)

CAPÍTULO VI

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

- (...)
- 8- *(Redação igual.)*
 - u) A suspensão da prestação de trabalho por motivos de greve ou por motivos de reunião de trabalhadores no local de trabalho não são consideradas para efeitos da aplicação do disposto no número 7 da presente cláusula.
 - (...)

CAPÍTULO VIII

Cláusula 46.^a-A**(Compensação por deslocação)**

1- Sempre que o fim do serviço dos motoristas de serviço público (MSP) e guarda-freios (GF) ocorra em local que diste mais de 250 m do local onde é iniciado o respetivo serviço, ser-lhes-á paga uma compensação diária, correspondente ao tempo estimado para a deslocação entre os dois locais, calculada com base no valor hora dos trabalhadores.

2- Em dias de descanso semanal, feriado e de tolerância de ponto a compensação é calculada com base no valor hora correspondente, de acordo com o previsto no acordo de empresa em vigor.

3- Nos serviços de ordens ou com tempo de reserva, a compensação identificada no ponto 1 é paga no tempo diferencial entre a deslocação e as ordens/reserva.

4- Nas situações em que o tempo de reserva é ocupado em serviço efetivo por recolha ou rendição atrasada, a compensação é calculada da seguinte forma:

4.1- Se o tempo de atraso for superior ao tempo de reserva, há lugar ao pagamento do diferencial nos termos previstos no acordo de empresa em vigor. Neste contexto, a compensação da deslocação é abonada na sua totalidade, nos termos regulamentares;

4.2- Se o tempo de atraso for inferior ao tempo de reserva, não há lugar a pagamento por atraso e a compensação da deslocação é devida nos termos previstos no ponto 3, ou seja, é paga no tempo diferencial entre a deslocação e as ordens/reserva remanescente.

5- O previsto nos pontos 3 e 4 entrará em vigor a 1 de julho de 2025.

(...)

Lisboa, 14 de agosto de 2025.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, presidente do conselho de administração.

Ana Cristina Pereira Coelho, vice-presidente do conselho de administração.

Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, vice-presidente do conselho de administração.

Ema Maria Gomes de Favila Vieira Alcobia, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado a 8 de setembro de 2025, a fl. 115 do livro n.º 13, com o n.º 249/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração

Novo texto acordado para as cláusulas 1.^a, 21.^a, 29.^a, e aditamento da cláusula 46.^a-A ao acordo de empresa (AE) celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA (CARRIS) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024 e revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2630 trabalhadores.
- (...)

CAPÍTULO VI

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

- (...)
- 3- *(Redação igual.)*
 - a) O tempo efetivo de condução dos motoristas e guarda-freios não ultrapassará as 39 horas semanais nem as 7 horas e 48 minutos diárias, conforme os princípios insitos nos números 8, 9 e 10 da cláusula 23.^a;
 - b) O tempo efetivo de serviço dos restantes trabalhadores é de 39 horas semanais e de 7 horas e 48 minutos por cada dia de trabalho;
 - c) O disposto nas alíneas anteriores produz efeitos a 1 de junho de 2026.
 - 3.2- A partir de 1 de janeiro de 2027, o período normal de trabalho (PNT) é de 39 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes.

(...)

CAPÍTULO VI

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

(...)

8- (*Redação igual.*)

u) A suspensão da prestação de trabalho por motivos de greve ou por motivos de reunião de trabalhadores no local de trabalho não são consideradas para efeitos da aplicação do disposto no número 7 da presente cláusula.
(...)

CAPÍTULO VIII

Cláusula 46.^a-A

(Compensação por deslocação)

1- Sempre que o fim do serviço dos motoristas de serviço público (MSP) e guarda-freios (GF) ocorra em local que diste mais de 250 m do local onde é iniciado o respetivo serviço, ser-lhes-á paga uma compensação diária, correspondente ao tempo estimado para a deslocação entre os dois locais, calculada com base no valor hora dos trabalhadores.

2- Em dias de descanso semanal, feriado e de tolerância de ponto a compensação é calculada com base no valor hora correspondente, de acordo com o previsto no acordo de empresa em vigor.

3- Nos serviços de ordens ou com tempo de reserva, a compensação identificada no ponto 1 é paga no tempo diferencial entre a deslocação e as ordens/reserva.

4- Nas situações em que o tempo de reserva é ocupado em serviço efetivo por recolha ou rendição atrasada, a compensação é calculada da seguinte forma:

4.1- Se o tempo de atraso for superior ao tempo de reserva, há lugar ao pagamento do diferencial nos termos previstos no acordo de empresa em vigor. Neste contexto, a compensação da deslocação é abonada na sua totalidade, nos termos regulamentares;

4.2- Se o tempo de atraso for inferior ao tempo de reserva, não há lugar a pagamento por atraso e a compensação da deslocação é devida nos termos previstos no ponto 3, ou seja, é paga no tempo diferencial entre a deslocação e as ordens/reserva remanescente.

5- O previsto nos pontos 3 e 4 entrará em vigor a 1 de julho de 2025.

(...)

Lisboa, 14 de agosto de 2025.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, presidente do conselho de administração.

Ana Cristina Pereira Coelho, vice-presidente do conselho de administração.

Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, vice-presidente do conselho de administração.

Emilia Maria Gomes de Favila Vieira Alcobia, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Francisco Jorge Santos Oliveira, na qualidade de membro da direção.

Samuel Afonso Fernandes Costa, na qualidade de membro da direção.

Depositado a 8 de setembro de 2025, a fl. 115 do livro n.º 13, com o n.º 250/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração

Novo texto acordado para as cláusulas 1.^a, 21.^a, 29.^a, e aditamento da cláusula 46.^a-A ao acordo de empresa (AE) celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA (CARRIS) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores (SNMOT), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024 e revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- (*Redação igual.*)
 - 2- (*Redação igual.*)
 - 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2630 trabalhadores.
- (...)

CAPÍTULO VI

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

- (...)
- 3- (*Redação igual.*)
 - a) O tempo efetivo de condução dos motoristas e guarda-freios não ultrapassará as 39 horas semanais nem as 7 horas e 48 minutos diárias, conforme os princípios insitos nos números 8, 9 e 10 da cláusula 23.^a;
 - b) O tempo efetivo de serviço dos restantes trabalhadores é de 39 horas semanais e de 7 horas e 48 minutos por cada dia de trabalho;
 - c) O disposto nas alíneas anteriores produz efeitos a 1 de junho de 2026.
- 3.2- A partir de 1 de janeiro de 2027, o período normal de trabalho (PNT) é de 39 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes.

(...)

CAPÍTULO VI

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

(...)

8- (*Redação igual.*)

u) A suspensão da prestação de trabalho por motivos de greve ou por motivos de reunião de trabalhadores no local de trabalho não são consideradas para efeitos da aplicação do disposto no número 7 da presente cláusula.
(...)

CAPÍTULO VIII

Cláusula 46.^a-A

(Compensação por deslocação)

1- Sempre que o fim do serviço dos motoristas de serviço público (MSP) e guarda-freios (GF) ocorra em local que diste mais de 250 m do local onde é iniciado o respetivo serviço, ser-lhes-á paga uma compensação diária, correspondente ao tempo estimado para a deslocação entre os dois locais, calculada com base no valor hora dos trabalhadores.

2- Em dias de descanso semanal, feriado e de tolerância de ponto a compensação é calculada com base no valor hora correspondente, de acordo com o previsto no acordo de empresa em vigor.

3- Nos serviços de ordens ou com tempo de reserva, a compensação identificada no ponto 1 é paga no tempo diferencial entre a deslocação e as ordens/reserva.

4- Nas situações em que o tempo de reserva é ocupado em serviço efetivo por recolha ou rendição atrasada, a compensação é calculada da seguinte forma:

4.1- Se o tempo de atraso for superior ao tempo de reserva, há lugar ao pagamento do diferencial nos termos previstos no acordo de empresa em vigor. Neste contexto, a compensação da deslocação é abonada na sua totalidade, nos termos regulamentares;

4.2- Se o tempo de atraso for inferior ao tempo de reserva, não há lugar a pagamento por atraso e a compensação da deslocação é devida nos termos previstos no ponto 3, ou seja, é paga no tempo diferencial entre a deslocação e as ordens/reserva remanescente.

5- O previsto nos pontos 3 e 4 entrará em vigor a 1 de julho de 2025.

(...)

Lisboa, 14 de agosto de 2025.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, presidente do conselho de administração.

Ana Cristina Pereira Coelho, vice-presidente do conselho de administração.

Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, vice-presidente do conselho de administração.

Emilia Maria Gomes de Favila Vieira Alcobia, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT:

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, na qualidade de vice-presidente.

Edgar Carvalho Rocha, na qualidade de vogal de direção.

Depositado a 8 de setembro de 2025, a fl. 115 do livro n.º 13, com o n.º 251/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2025, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 188, onde se lê:

«(...)

Cláusula 80.^a

Entrada em vigor

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

(...»

Deve ler-se:

«(...)

Cláusula 80.^a

Entrada em vigor

O presente acordo entra em vigor nos termos do previsto no número 1 da cláusula 2.^a

(...»

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Sindicato dos Trabalhadores das Entidades Reguladoras - STER - Constituição**

Estatutos aprovados em 30 de julho de 2025.

CAPÍTULO I**Constituição e finalidade****Artigo 1.º****Denominação e âmbito**

1- O Sindicato dos Trabalhadores das Entidades Reguladoras, designado abreviadamente por STER, é uma associação de natureza sindical que se rege pelas disposições legais e constitucionais em vigor e pelos presentes estatutos.

2- O STER representa todos os trabalhadores nele inscritos, independentemente do seu cargo, função ou categoria profissional, que exerçam a sua atividade:

a) Numa entidade administrativa independente com funções de regulação e de promoção e defesa da concorrência respeitantes às atividades económicas dos setores privado, público, cooperativo e social abrangida pela Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto;

b) No Banco de Portugal; ou

c) Na Entidade Reguladora para a Comunicação Social.

3- O STER abrange todo o território nacional assegurando, de igual modo, a representação dos trabalhadores deslocados no estrangeiro ao serviço da entidade patronal.

Artigo 2.º**Objetivo**

1- Constituem objetivos do STER:

a) Defender e dignificar, em geral, o exercício da profissão dos seus associados, promovendo o seu bem-estar económico, social e cultural;

b) Defender, em particular, os interesses socioprofissionais dos trabalhadores das entidades incluídas no âmbito do STER, independentemente da natureza do seu vínculo, da sua categoria profissional e do seu regime de prestação de serviço;

c) Exigir do poder público o cumprimento das leis que defendam os direitos dos trabalhadores e a estabilidade no emprego.

2- Na prossecução destes objetivos, o STER exercerá todas as atribuições e competências reconhecidas às associações sindicais pela Constituição e pela lei.

Artigo 3.º

Princípios

1- Na sua atuação, o STER orientar-se-á pelos seguintes princípios:

- a) Intervenção dos associados na definição das grandes linhas de orientação da ação sindical, quer mediante o exercício do direito de voto para os vários órgãos sindicais, quer através da participação em congressos e encontros para debate de questões concretas;
- b) Igualdade de tratamento das candidaturas para os vários órgãos sindicais e garantia de difusão, por via da imprensa sindical, das posições e propostas defendidas por diferentes correntes de opinião;
- c) Independência em relação às entidades patronais, ao Estado, a confissões religiosas, partidos políticos e outras associações políticas e efetivo respeito, no quotidiano da vida sindical, pelas opiniões políticas e religiosas perfilhadas por cada associado.

2- O STER não é filiado em uniões, federações ou confederações sindicais nacionais, podendo, contudo, solicitar, quando adequado, a atribuição de estatuto de observador ou equivalente e proceder ao estabelecimento de relações bilaterais.

Artigo 4.º

Sede

O STER tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Associados e quotização

Artigo 5.º

Aquisição da qualidade de associado

1- Podem inscrever-se como associados do STER todos os trabalhadores que mantenham um vínculo laboral numa das entidades referidas no número 2 do artigo 1.º

2- A admissão ou readmissão dependerá da apresentação de prova bastante e, no caso de readmissão, também de prévia liquidação de eventuais dívidas para com o STER.

Artigo 6.º

Direitos do associado

Constituem direitos do associado:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos sindicais e, em geral, participar na tomada de deliberações nos casos e nas condições fixados nos presentes estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;
- b) Beneficiar, e ser informado, da ação desenvolvida pelo STER na defesa dos interesses socioprofissionais globais das classes por ele abrangidas ou na defesa de interesses específicos dos trabalhadores de uma determinada categoria ou entidade em que desempenhe funções;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo STER, designadamente de apoio jurídico no contexto de conflitos resultantes de relações de trabalho, nas condições fixadas pelos respetivos regulamentos;
- d) Ter acesso, sempre que o requeira, à escrituração, livros de atas e tudo o que diga respeito ao seu processo individual no STER, sem prejuízo do disposto na legislação aplicável à proteção de dados pessoais e da privacidade;
- e) Exercer o direito de tendência, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 7.º

Direito de tendência

1- O STER, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado

Artigo 8.º

Deveres do associado

Constituem deveres do associado:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as demais disposições regulamentares e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- b) Pagar regularmente a quotização;
- c) Participar regularmente nas atividades do STER, contribuir para o alargamento da influência deste e desempenhar com zelo os cargos para os quais for eleito;
- d) Comunicar ao STER a passagem à reforma e quaisquer outras alterações profissionais que considere relevantes.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado o trabalhador que:

- a) Interrompa ou deixe de exercer a atividade profissional por motivo de perda de vínculo laboral;
- b) Tenha em atraso mais de 6 (seis) meses de quota e se, depois de avisado por escrito pelo STER, não efetuar o pagamento no prazo de um mês a contar da data da receção do aviso;
- c) O requeira através de carta dirigida à direção do STER.

2- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do número anterior, em caso de cessação da atividade profissional motivada por despedimento, a perda da qualidade de associado só se verifica, se for caso disso, a partir do momento em que aquele se torne definitivo em resultado de sentença judicial transitada em julgado.

3- Poderão, no entanto, os associados referidos na alínea a) do número 1 manter, a seu requerimento, o pagamento de quota, de montante igual à que seria devida no caso de manutenção do exercício da atividade profissional, continuando a usufruir dos serviços prestados pelo STER e a participar na sua atividade, com exceção da tomada de deliberações e da participação em processos eleitorais.

4- Os associados que passem à situação de reforma ou aposentação podem manter a qualidade de associado e a sua ligação à última secção sindical a que estiveram vinculados, não podendo, contudo, ser eleitos para os órgãos sindicais nem participar na tomada de deliberações.

5- A perda da qualidade de associado determina, respetivamente, a perda automática de mandato relativo ao desempenho de todo e qualquer cargo sindical.

6- As divergências eventualmente existentes sobre a verificação dos pressupostos da perda da qualidade de associado e ou de mandato sindical, nos termos dos números 1 e 5 do presente artigo, serão resolvidas pelo conselho fiscal, ouvidas as partes interessadas.

Artigo 10.º

Readmissão e manutenção da qualidade de associado

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão, nos quais o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direção e votado favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos votos validamente expressos.

2- Da decisão da direção relativa à readmissão de associado cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 11.º

Quotização

1- O valor da quota ordinária corresponderá a 0,75 % da remuneração base mensal, ilíquida, e o seu pagamento poderá ser efetuado por transferência bancária.

2- Os associados na situação de reforma ou aposentação poderão manter o seu vínculo, mediante o pagamento da quota no valor de 0,75 % da reforma ilíquida, e o seu pagamento poderá ser efetuado por transferência bancária.

3- O pagamento das quotas é mensal.

4- Os associados que não tenham as suas quotas regularizadas terão os seus direitos suspensos até à respetiva regularização.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Poder disciplinar

- 1- O poder disciplinar será exercido pela direção sob proposta do conselho fiscal.
- 2- A direção poderá, por proposta do conselho fiscal, suspender temporariamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar até à respetiva decisão.
- 3- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.
- 4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se se tratar de assembleia geral eleitoral.

Artigo 13.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão verbal ou escrita, de suspensão até 6 meses e de expulsão.

Artigo 14.º

Infrações

- 1- Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:
 - a) Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 8.º;
 - b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
 - c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do STER ou dos trabalhadores.
- 2- A sanção de expulsão referida no número anterior apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 15.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

CAPÍTULO IV

Estrutura organizativa

SECÇÃO I

Organização nacional

Artigo 16.º

Órgãos sindicais

- 1- Os órgãos nacionais do STER, com mandatos com duração de 2 anos, são:
 - a) Assembleia geral;
 - b) Direção;
 - c) Conselho fiscal;
 - d) Assembleia de delegados sindicais.
- 2- Poderão, nas condições previstas nos presentes estatutos, realizar-se congressos, encontros sindicais, bem como assembleias de associados ou de delegados sindicais, a nível de secção sindical.
- 3- É considerado corpo gerente do STER a direção, havendo lugar à tomada de posse dos seus membros.

Artigo 17.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados do STER.

2- A mesa da assembleia geral é composta por 3 membros efetivos, sendo 1 (um) presidente, 1 (um) vice-presidente e 1 (um) secretário, e 1 (um) membro suplente, cuja eleição será realizada pelo sistema maioritário na primeira reunião.

3- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional e do conselho fiscal, segundo círculo único nacional;

b) Aprovar e alterar o regulamento eleitoral;

c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do STER;

d) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional e do conselho fiscal, nos termos previstos pelos presentes estatutos;

e) Deliberar sobre a fusão ou integração do STER;

f) Deliberar sobre a dissolução do STER e forma de liquidação do seu património;

g) Aprovar regulamento que preveja as regras relativas ao respetivo funcionamento, além das previstas no presente artigo;

h) Deliberar sobre os regulamentos de funcionamento de cada órgão do STER;

i) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção;

j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas, podendo alterar ou revogar as decisões de outros órgãos, nas situações previstas nos presentes estatutos;

k) Exercer todas as demais competências previstas na lei ou nos presentes estatutos.

4- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

a) Até 31 de março de cada ano para aprovar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas apresentadas pela direção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal;

b) Até 31 de dezembro de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direção nacional, acompanhados pelos respetivos pareceres do conselho fiscal.

5- A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa, a requerimento:

a) Da direção ou do seu presidente;

b) Do conselho fiscal ou do seu presidente;

c) De 20 % dos associados.

6- As propostas de deliberação são apresentadas com uma antecedência não inferior a 15 dias.

7- Não é admitido o voto por procuração.

8- A assembleia geral encontrar-se-á regularmente reunida com a presença de 25 % dos seus membros.

9- As deliberações referidas nas alíneas c) a e) do número 3 deste artigo serão sempre aprovadas por maioria de 2/3 dos votantes, sendo as restantes aprovadas por maioria simples.

Artigo 18.º

Direção

1- A direção do STER é constituída por 8 (oito) membros, sendo 5 (cinco) efetivos e 3 (três) suplentes, eleitos em assembleia-geral mediante proposta prévia da(s) lista(s) candidata(s) e segundo sistema maioritário.

2- A direção elege de entre os seus membros efetivos 1 (um) presidente, 1 (um) vice-presidente, 1 (um) secretário, 1 (um) tesoureiro e 1 (um) vogal.

3- Os membros suplentes podem participar no trabalho da direção, nos termos em que esta definir.

4- Compete à direção:

a) Aprovar o seu regulamento de funcionamento, a submeter a deliberação da assembleia geral;

b) Dirigir e coordenar a atividade do STER, de acordo com os estatutos, a orientação definida no programa com que foi eleita e as orientações definidas pela assembleia geral;

c) Admitir e registar a inscrição de associados e determinar a perda da qualidade de associado, nos termos dos estatutos;

d) Representar o STER em juízo e fora dele;

e) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir os serviços e o pessoal do STER, de acordo com as normas

legais, os estatutos e o regulamento da organização financeira, elaborando relatórios e contas correspondentes;

f) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de negociação coletiva;

g) Decidir sobre o recurso à greve e outras formas de atuação;

h) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da atividade sindical e coordenar a sua atividade;

i) Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei, dos estatutos e de regulamentos internos do STER.

5- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados pelo menos, 2 (dois) membros da direção, designados em reunião da mesma.

6- A direção poderá nomear delegados sindicais, a quem atribuirá poderes, a definir no seu regulamento de funcionamento.

7- Os membros da direção em efetividade de funções têm acesso a toda a documentação interna do STER.

8- A direção reúne-se com a periodicidade mínima mensal com a presença de 3 (três) dos seus membros.

9- As decisões da direção devem observar a maioria simples.

Artigo 19.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é constituído por 3 (três) membros efetivos e 1 (um) suplente, eleitos em assembleia geral.

2- O conselho fiscal elege, segundo sistema maioritário, o presidente, vice-presidente e 1 (um) secretário.

3- Compete ao conselho fiscal:

a) Aprovar o seu regulamento de funcionamento, que poderá prever a delegação de competências no presidente, no vice-presidente, a submeter a deliberação da assembleia geral;

b) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos internos, podendo assistir às reuniões de quaisquer órgãos sindicais;

c) Fiscalizar a regularidade das candidaturas para todo e qualquer cargo sindical, devendo essa fiscalização ser prévia no caso de eleição da direção e do conselho fiscal, e registar a comunicação de, ou verificar, em relação a qualquer cargo sindical, a ocorrência de situações de perda, renúncia, suspensão de mandato, incapacidade física ou falecimento;

d) Examinar a contabilidade do STER e dar parecer sobre os relatórios e contas da direção;

e) Deliberar, tendo em conta os estatutos e os regulamentos internos, sobre quaisquer conflitos de competências entre órgãos sindicais;

f) Exercer todas as restantes competências decorrentes dos estatutos ou atribuídas pela lei aos conselhos fiscais das associações sindicais.

4- Os membros do conselho fiscal não podem exercer qualquer outro cargo sindical.

5- Os membros do conselho fiscal em efetividade de funções têm acesso a toda a documentação interna do STER.

6- O conselho fiscal reúne-se com a periodicidade mínima trimestral com a presença de 2 (dois) dos seus membros.

7- Qualquer decisão do conselho fiscal deve observar a maioria simples, exceto se se tratar de uma proposta de expulsão de associado, a qual deverá observar maioria qualificada de 4/5.

Artigo 20.º

Assembleia de delegados

1- A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais.

2- Compete à assembleia de delegados:

a) Aprovar o seu regulamento de funcionamento, a submeter a deliberação da assembleia geral;

b) Apreciar a atividade desenvolvida pelo STER, com vista ao seu aperfeiçoamento;

c) Dinamizar a execução das deliberações dos órgãos do STER;

d) Dar parecer nos processos de readmissão de associados que tenham sido expulsos e nos processos disciplinares instaurados aos associados;

e) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pela direção.

SECÇÃO II

Secção sindical

Artigo 21.º

Definição

A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua atividade em determinada entidade reguladora.

Artigo 22.º

Órgãos da secção sindical

A estrutura do STER nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Assembleia de associados;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical.

Artigo 23.º

Competências das secções sindicais

Compete à secção sindical:

- a) Exercer a atividade sindical nas respetivas entidades reguladoras, bem como participar, através dos respetivos órgãos, na atividade sindical desenvolvida pelo STER a todos os níveis;
- b) Transmitir aos órgãos nacionais do STER as aspirações dos associados;
- c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos do STER.

Artigo 24.º

Assembleia de associados

1- A assembleia de associados é composta por todos os associados da respetiva entidade reguladora.

2- Compete à assembleia de associados analisar e discutir quaisquer temas que surjam no contexto do exercício da atividade sindical e os problemas laborais dos trabalhadores da entidade reguladora a que respeita, bem como deliberar sobre a aprovação de propostas de ação.

3- A assembleia de associados reunirá nos seguintes casos:

- a) Por convocação dos delegados sindicais;
- b) Por requerimento da direção;
- c) Por requerimento de 20 % dos associados da respetiva entidade.

Artigo 25.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do STER que, sendo eleitos por iniciativa da direção ou dos trabalhadores, atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho, assegura a interligação entre os associados e o STER e participam nos órgãos do STER nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos por voto direto e secreto, nos termos do seu regulamento de funcionamento.

Artigo 26.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do STER cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no STER no caso de não serem associados;
- c) Promover a criação de secção sindical onde esta não exista;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos inte-

resses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao STER;

- e) Colaborar com a direção e restantes órgãos participando, nomeadamente, nos órgãos do STER nos termos estatutariamente previstos;
- f) Exercer as demais tarefas que lhes sejam solicitadas pela direção nacional ou por outros órgãos do STER.

CAPÍTULO V

Artigo 27.º

Comissão instaladora

- 1- A comissão instaladora é formada por trabalhadores eleitos na assembleia constituinte e deliberarão colegialmente.
- 2- A comissão instaladora exerce funções de direção até às primeiras eleições.
- 3- A comissão instaladora extingue-se com a posse dos órgãos sociais do sindicato.

CAPÍTULO VI

Eleições

Artigo 28.º

Assembleia geral eleitoral

- 1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pagado as suas quotas nos 2 meses anteriores.
 - 2- As eleições para os membros:
 - a) Da direção;
 - b) Da mesa da assembleia geral;
 - c) Do conselho fiscal;
 - d) Da assembleia de delegados.
- Realiza-se a cada 2 anos por voto secreto, e de acordo com processos eleitorais distintos, embora temporalmente coincidentes.

Artigo 29.º

Funcionamento

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral, constam do regulamento eleitoral.

Artigo 30.º

Substituição, eleições especiais e novas eleições

- 1- Em caso de perda, renúncia ou suspensão de mandato ou, ainda, incapacidade física ou falecimento relativos aos titulares de qualquer cargo sindical, proceder-se-á, nos termos dos números seguintes, a substituições ou, não sendo possível, a eleições especiais.
- 2- Os membros efetivos da direção serão substituídos pelos suplentes pela ordem em que tenham figurado na respetiva lista.
- 3- Os membros da mesa da assembleia geral serão substituídos pelos candidatos da respetiva lista não inicialmente eleitos, pela ordem em que nela tenham figurado, procedendo-se a eleição especial quando o número de membros em efetividade de funções seja inferior a metade do número estatutário de membros.
- 4- Os membros do conselho fiscal serão substituídos pelos candidatos da respetiva lista não inicialmente eleitos, pela ordem em que nela tenham figurado, procedendo-se a eleição especial quando o número de membros em efetividade de funções seja inferior a metade do número estatutário de membros.
- 5- Serão convocadas novas eleições para membros da direção e do conselho fiscal quando a direção:
 - a) Fique reduzida, esgotadas as substituições possíveis, a um número de membros inferior a 2 (dois);
 - b) Seja destituída em assembleia geral mediante proposta aprovada por pelo menos 2/3 dos votantes e tendo

votado mais de metade dos associados, devendo a proposta de destituição indicar necessariamente 8 (oito) associados que passarão a integrar uma direção provisória, com funções de mera gestão corrente;

c) Requeira, mediante proposta aprovada por, pelo menos, 4/5 dos membros em efetividade de funções, a convocação de eleições antecipadas.

6- Salvo no caso de destituição, a direção manter-se-á em funções até eleição de nova direção, não podendo, contudo, o período total de exercício de funções, incluindo prorrogação, ultrapassar três anos.

Artigo 31.º

Suspensão e perda de mandatos

1- Os regulamentos de funcionamento dos órgãos sindicais eleitos deverão prever a suspensão de mandato, mediante pedido justificado do interessado, aceite pelo presidente do respetivo órgão.

2- Poderão, igualmente, os órgãos sindicais eleitos prever nos seus regulamentos de funcionamento a perda do mandato de qualquer dos seus membros por excesso de faltas injustificadas, após audição do interessado e com possibilidade de recurso deste, no prazo de 15 (quinze) dias e com efeito suspensivo, para o conselho fiscal.

CAPÍTULO VII

Administração financeira

Artigo 32.º

Regime financeiro, fundos e saldos do exercício

1- Constituem receitas do STER:

- a) As quotas dos associados;
- b) As contribuições, doações, heranças e legados recebidas de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do STER;
- c) Rendimentos derivados do património do STER, designadamente rendimentos de capitais e rendimentos prediais, quando existam;
- d) Quaisquer outras receitas permitidas por lei.

2- Constituem despesas do STER as resultantes dos encargos inerentes às suas atividades.

3- Serão elaborados, pela direção, orçamentos e planos de tesouraria, que deverão sempre prever verbas destinadas a suportar o funcionamento do STER, bem como relatórios e contas anuais.

4- Os saldos de cada exercício serão aplicados:

- a) Num fundo de reserva, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;
- b) Na aquisição de bens móveis e imóveis e aplicações financeiras, mediante decisão da direção em funções.

CAPÍTULO VIII

Dissolução do STER e liquidação do património

Artigo 33.º

Dissolução do STER

1- A dissolução do STER verificar-se-á caso não se justifique a sua continuidade por falta de atividade, que se traduz, entre outras, na não reunião dos órgãos por período superior a 2 anos.

2- A decisão de dissolução deverá ser comunicada, por escrito, a todos os seus associados.

3- Pode, de igual modo, verificar-se a dissolução do STER por deliberação, devendo ser observado um quórum constitutivo e deliberativo de 4/5.

Artigo 34.º

Liquidação do património

Em caso de dissolução do STER, o património existente reverterá a favor da Liga dos Bombeiros Portugueses.

CAPÍTULO IX

Revisão dos estatutos

Artigo 35.º

Normas gerais sobre revisão de estatutos

1- A revisão dos estatutos poderá ser realizada sempre que requerida uma assembleia geral para o efeito, nos termos do número 5 do artigo 17.º

2- A assembleia geral deverá deliberar sobre as propostas, considerando-se aprovadas as que obtenham pelo menos 2/3 dos votos na respetiva assembleia.

3- As propostas de revisão dos estatutos são apresentadas e votadas artigo a artigo.

Registado em 9 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 8 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 8 de julho de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente da direcção - Zeferino Alberto Moreira da Silva.

Tesoureiro da direcção - Abílio Soares Moreira.

Secretário da direcção - José Joaquim Azevedo Gouveia.

Vogal - Constantino Alexandre Sousa da Rocha.

Vogal - Henrique da Rocha Ferreira.

Vogal - Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães.

Vogal - Catarina Micaela Pinto Beselga da Silva.

Vogal - Leandro Marco Peixoto Barbosa da Silva.

Vogal - Paulo Jorge Teixeira Lourenço Franco.

Vogal - Maria Luís de Carvalho Martins.

Vogal - Boaventura Luís Pereira Neto.

Vogal - Eurico Urbano dos Santos Moura.

Vogal suplente - Pedro Luís Duro Fernandes.

Vogal suplente - Anabel Cristina Reis Fernandes.

Vogal suplente - Nuno Alberto Monteiro Seara Pacheco Ferreira.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****MSFT - Software para Microcomputadores, L.^{da} - Constituição**

Estatutos aprovados em 17 de julho de 2025.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I**Objecto e âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da MSFT - Software para Microcomputadores, L.^{da}, subsidiária em Portugal da Microsoft Corporation (MSFT), adiante designada por MSFT.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da MSFT é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º**Princípios fundamentais**

1- A comissão de trabalhadores da MSFT orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT), adiante designada por CT.

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores (CT);
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º-A

Meios de votação

1- Os atos eleitorais destinados à eleição, substituição ou destituição da comissão de trabalhadores podem ser realizados por voto presencial ou por voto eletrónico.

2- A votação eletrónica será admissível desde que garantidas as seguintes condições fundamentais:

- a) Autenticidade dos votantes;
- b) Confidencialidade e anonimato dos votos;
- c) Integridade e inviolabilidade do processo;
- d) Acessibilidade de todos os trabalhadores.

3- Cabe ao plenário ou à comissão organizadora do ato eleitoral deliberar sobre a utilização de voto eletrónico, devendo comunicar às trabalhadoras e trabalhadores os procedimentos e instruções com, pelo menos, 10 dias de antecedência.

4- Em caso de impedimento técnico, poderá ser adotado outro método de votação, desde que garantidos os princípios referidos no número 2.

5- O voto eletrónico deverá assegurar o respeito pelos princípios do voto universal, direto, secreto, pessoal e intransmissível, bem como garantir a integridade, acessibilidade, segurança e auditabilidade do processo eleitoral.

Artigo 6.º-B

Do processo eleitoral

1- A organização e execução do processo eleitoral é da responsabilidade da comissão organizadora, a qual deverá garantir a neutralidade, transparência e imparcialidade de todo o procedimento, desde a convocatória até à proclamação dos resultados.

2- Sempre que se utilize votação eletrónica, deve ser utilizado um sistema que assegure o registo seguro e inviolável dos votos, com mecanismos de autenticação fiáveis e acessíveis a todos os trabalhadores.

3- Os procedimentos eleitorais, incluindo os prazos, as formas de comunicação, instruções de voto e contactos de apoio técnico, devem ser divulgados com pelo menos 10 dias de antecedência da data da votação.

4- A título excecional, poderá ser adotado um sistema misto de votação (presencial e eletrónico), desde que se verifique a necessidade e estejam garantidas condições de equidade no acesso de todos os trabalhadores ao ato eleitoral.

5- Após o encerramento do processo eleitoral, deverá ser elaborada uma ata ou relatório sumário que documente o processo, os resultados e eventuais ocorrências relevantes, a ser assinado pela comissão organizadora e disponibilizado para consulta por todos os trabalhadores.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais autorizados no interior da empresa e destinados à afixação de propaganda dos trabalhadores, assim como nos meios digitais disponíveis (correio eletrónico, *yammer*, etc.).

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b*) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 10 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores, nunca ultrapassando as 48 horas.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção. Quando a presença na votação se faça por meios digitais (*microsoft teams* ou outro), o braço levantado pode ser substituído por método equivalente válido.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
 - b) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.
- 4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
- 5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3, desde que justificado.
- 6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:
- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos.
- 7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das 5 atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no que concerne a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos, ferramentas digitais e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem e pela garantia da inclusão, igualdade e respeito dos trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de áreas funcionais;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máxi-

mo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c*) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a*) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b*) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a*) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b*) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c*) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d*) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e*) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a*) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b*) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c*) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão de trabalhadores pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea *a)* do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- b) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 11 (onze) membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral, podendo este ser realizado por voto presencial ou eletrónico, nos termos definidos nos presentes estatutos e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de 3 (três) anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, 2 (dois) dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

- 1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.
- 2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.
- 3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Comissões coordenadoras

Artigo 46.º

Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 47.º

Adesão

- A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:
- a) Comissão coordenadora das CT do sector de atividade;
 - b) Comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL).

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 49.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 50.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
 - a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
 - b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
 - c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.
- 4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.
- 5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.
- 7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.
- 8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 51.º

Caderno eleitoral

- 1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

Artigo 52.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 53.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 54.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 56.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 52.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 57.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 58.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se pelas 9h00, e termina às 18h00, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de votação identificados.

Artigo 59.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Artigo 60.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 61.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 62.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 63.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 64.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado com mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 63.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 65.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo, ou, enviada para outro local, físico ou digital, onde possa ser consultada por todos os interessados.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 66.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar, ou outro local, físico ou digital, onde possa ser consultado por todos os interessados.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 67.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 68.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, por via presencial ou através de sistema de voto eletrónico, conforme o definido nos presentes estatutos e nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 69.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 70.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa, ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região de Lisboa.

Artigo 71.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 10 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

MSFT - Software para Microcomputadores, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 18 de agosto de 2025 para o mandato de três anos.

Ana Isabel Galego Ruxa.

Jean-Philippe Esteves.

Custódio Alexandre Rodrigues.

Jorge Miguel Paiva Lopes da Silva Ferreira.

Dino Milheiriço.

Hélder Nazaré Costa Leal.

Paulo Dias.

Andreia Patrícia Freitas Simões Matildes.

Manuela Doutel Haghighi.

Pedro Miguel Gaspar Covaneiro.

Katarzyna Wojtyczka.

Registado em 10 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 66 do livro n.º 2.