

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 106/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Pontinha e Famões e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 107/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lisboa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 16
- Aviso n.º 12/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 113/2016 entre a Freguesia de Quinta do Conde e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 33
- Aviso n.º 13/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 108/2015 entre a Freguesia de Comporta e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 44

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global 56
- Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 101
- Acordo de empresa entre a Repsol Polímeros, Unipessoal L.ª e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras 148
- Acordo de adesão entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES ao contrato coletivo entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 155

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Alteração 156
- Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (ASFIC/PJ) - Alteração 176
- Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante (SMMCM) - Cancelamento 198

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Eleição 199
- Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC - Eleição 200
- Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos - STSJ - Eleição 201
- Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Eleição 202
- SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros - Renúncia de mandato 203

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) - Alteração 204

II – DIREÇÃO:

- Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP - Eleição 206
- Federação Portuguesa do Táxi - FPT - Eleição 207
- Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico - Substituição 208
- RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Substituição 209

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Transdev Expressos, Unipessoal L.^{da} - Alteração 210
- Preh Portugal, L.^{da} - Nulidade parcial 216

II – ELEIÇÕES:

- Transdev Expressos, Unipessoal L.^{da} - Eleição 217

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} - Convocatória 218

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Airbus Atlantic Portugal, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	219
– Faurécia - Sistemas de Escape Portugal, L. ^{da} - Eleição	220
– Super Bock Bebidas, SA - Eleição	221
– Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Eleição	222

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Acordo coletivo de trabalho n.º 106/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Pontinha e Famões e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**Preâmbulo**

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo substitui o ACT n.º 147/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 233, de 4 de dezembro de 2018, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

CAPÍTULO II

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

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

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 7.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Horário rígido

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

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

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

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

Cláusula 10.^a**Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

Cláusula 11.^a**Meia jornada**

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

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

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60%

4- do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Regime de teletrabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Acordo para prestação de teletrabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ix) Qualquer outro fator considerado relevante.

c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.

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

Cláusula 15.^a

Regime de teletrabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Pausa Digital

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

Cláusula 18.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LTFP.

Cláusula 19.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

Cláusula 20.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 22.^a

Trabalho noturno

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

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

Cláusula 23.^a**Limites ao trabalho suplementar**

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

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

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

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

Cláusula 24.^a**Interrupção ocasional**

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

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

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

Cláusula 25.^a**Direito a férias**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a**Dispensas e faltas justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Feriado municipal

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

Cláusula 28.^a

Período Experimental

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 29.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a**Equipamento individual**

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

Cláusula 31.^a**Vestiários e balneários**

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

CAPÍTULO IV**Disposições Finais****Cláusula 32.^a****Divulgação obrigatória**

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

Cláusula 33.^a**Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 34.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 35.^a**Resolução de conflitos coletivos**

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

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

Documento assinado no dia 2 de outubro de 2025, com cópias para os outorgantes, com entrada em vigor no dia imediatamente a seguir à publicação.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Pontinha e Famões:

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

Pela associação sindical:

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

Cristina dos Anjos Assis Jerónimo da Conceição, mandatária.

Vítor Manuel Gomes Monteiro, mandatário.

Depositado em 28 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 116/2025, a fl. 98 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 107/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lisboa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

As partes acordam celebrar o presente ACEP que substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 12/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 195, parte J3, de 7 de outubro de 2020.

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 295 (duzentos e noventa e cinco) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substituiu o ACEP n.º 12/2020, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 195, parte J3, de 7 de outubro de 2020 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a**Horário rígido**

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

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

Cláusula 7.^a**Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

b) 22% quando o regime de turnos for permanente parcial;

c) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total;

d) 20% quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial;

e) 20 % quando o regime de turnos for semanal total;

f) 15% quando o regime de turnos for semanal parcial.

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado o até ao máximo de um período igual à duração média diária de trabalho.

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

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

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

4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.

6- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º da LTFP.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

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

- a) Trabalhador portador de deficiência;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- c) Trabalhadores nas condições previstas nas alíneas a), a e) do n.º 4 da cláusula sétima;
- d) Trabalhadores com doença crónica; e
- e) Nas situações abrangidas no n.º 5

4- A entidade empregadora pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado;
- b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo que deverá ser gozado nos trinta dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público.

7- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

Cláusula 15.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Direito a férias

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

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

3- No caso de trabalhadores com faltas injustificadas, é descontado ao acréscimo de férias previsto no número anterior, o número de faltas injustificadas registado no ano anterior

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

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

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula quando se demonstre que a ausência de avaliação não é também imputável ao trabalhador.

Cláusula 17.^a**Dispensas e ausências justificadas**

1- É concedida dispensa ao trabalhador no dia do seu aniversário natalício, sem perda de retribuição ou antiguidade.

2- Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

3- Quando por manifesta necessidade do serviço, devidamente fundamentada, a dispensa não puder ser concedida na precisa data do aniversário natalício, será concedida dispensa ao trabalhador em dia a acordar entre este e o dirigente a gozar num período máximo de três meses.

4- Quando ocorra o falecimento de um familiar da linha colateral em 3.º grau (tia, tio, sobrinha ou sobrinho) o trabalhador será dispensado durante o período necessário para participar no funeral, sem perda de remuneração.

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

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

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

Cláusula 18.^a**Feriado municipal e Carnaval**

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

Cláusula 19.^a**Período experimental**

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

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

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

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

Cláusula 20.^a**Formação profissional**

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

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

Cláusula 21.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

Cláusula 22.^a**Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

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

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

CAPÍTULO III**Segurança e saúde no trabalho****SECÇÃO I****Disposições Gerais****Cláusula 23.^a****Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II**Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 24.^a****Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

- a) Os próprios trabalhadores;

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Atribuição do passe da Carris e utilização do serviço de bicicletas partilhadas de Lisboa

1- A entidade empregadora pública compromete-se, durante a vigência do presente acordo, a garantir a todos os trabalhadores a atribuição do passe da CARRIS, bem como a utilização gratuita do sistema de bicicletas partilhadas de Lisboa, denominado GIRA.

2- Os benefícios referidos no número anterior serão disponibilizados como forma de incentivo ao uso dos transportes públicos e dos sistemas de mobilidade suave no intuito de garantir a mobilidade dos trabalhadores em detrimento da utilização do transporte particular, sendo responsabilidade da Câmara Municipal fornecer as informações necessárias sobre os procedimentos para a obtenção do passe e utilização da GIRA.

3- O disposto na presente cláusula entra em vigor em 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 43.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 44.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre inter-

pretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 45.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento de todos quantos exercem atividades no EP, nomeadamente com a divulgação através dos meios eletrónicos.

Cláusula 46.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 47.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 48.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lisboa, 15 de outubro de 2025.

Pelo Município de Lisboa:

Filipe Anacoreta Correia, vice-presidente da Câmara Municipal de Lisboa.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, na qualidade de membros da direção nacional e mandatários, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL, *Ludgero Paulo Nascimento Pintão* e *Carlos Manuel Faia Fernandes*.

Depositado em 30 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 117/2025, a fl. 98 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 12/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 113/2016 entre a Freguesia de Quinta do Conde e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Segunda alteração ao Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública n.º 113/2016 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 14, 21 de janeiro de 2016, entre a Junta de Freguesia da Quinta do Conde e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- Todos os trabalhadores, independentemente da sua integração em qualquer modalidade do horário específico, têm direito a uma pausa de 15 minutos a meio de cada período de trabalho diário.
- 4- (...) (n.º 3 na cláusula vigente)
- 5- (...) (n.º 4 na cláusula vigente)
- 6- (...) (n.º 5 na cláusula vigente)
- 7- (...) (n.º 6 na cláusula vigente)
- 8- (...) (n.º 7 na cláusula vigente)
- 9- (...) (n.º 8 na cláusula vigente)

Cláusula 12.ª-A

Direito a férias

- 1- (...)
- 2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.
- 3- Mediante avaliação positiva, o trabalhador adquire a cada 4 anos mais um dia de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis.
- 4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.
- 5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
- 6- (...) (n.º 3 na cláusula vigente)
- 7- (...) (n.º 4 na cláusula vigente)

Cláusula 12.ª-B

Dispensas, ausências justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
 - a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

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

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

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

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

6- Consideram-se justificadas as seguintes faltas, 6 dias ou 12 meios-dias úteis por ano, para resolver assuntos do foro pessoal inadiáveis, de acordo com as seguintes condições:

a) A pedido do trabalhador às chefias, com antecedência mínima de 48 horas, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço, em cada mês, uma dispensa única de meio-dia ou um dia de trabalho, isenta de compensações, ou justificações, em que o trabalhador poderá não comparecer ao serviço;

b) Podem ser concedidas junto às férias, feriados, compensações ou outros de natureza análoga.

Cláusula 12.^a-C

Feriado municipal e Carnaval

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

Artigo 2.º

O Capítulo III, Disposições Finais, é alterado para Capítulo IV com remuneração das cláusulas respetivas:

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 34.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 35.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 36.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

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

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

Artigo 3.º

Cláusula 12.^a-D

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a

31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a-E

Período experimental

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

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

Cláusula 12.^a-F

Formação profissional

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua obrigatória.

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

3- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito:

- a) a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- b) a apresentar propostas para elaboração do plano de formação;
- c) a utilizar, no ano subsequente ao ano em que não teve formação profissional administrada pela EP, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 12.^a-G

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

5- O delegado ou dirigente sindical em trabalho sindical não é prejudicado no recebimento do Suplemento de Penosidade e Isalubridade (SPI) por estar em trabalho efetivo.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 13.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a**Direito de informação**

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

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

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

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

Cláusula 17.^a**Direito de formação**

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a**Direito de representação**

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

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

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

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

Cláusula 19.^a**Representantes dos trabalhadores**

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 21.^a

Crédito de Horas

1-Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

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

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

2-Sem prejuízo da informação referida na cláusula 16.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

3-Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 24.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 25.^a**Objetivos**

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 14.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 22.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 26.^a**Competências**

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

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

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

Cláusula 27.^a**Medicina do trabalho**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 29.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 30.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 31.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

Setúbal, 7 de outubro de 2025.

Pela Junta de Freguesia da Quinta do Conde:

Sr. *Carlos Alberto Pólvora dos Anjos Cruz*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia da Quinta do Conde.

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

Sr. *Francisco Manuel Soares Cordeiro*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e o Sr. *Vitor Nuno de Oliveira Gonçalves de Jesus*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 14 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 103/2025, a fl. 96 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 13/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 108/2015 entre a Freguesia de Comporta e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Segunda alteração ao Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública n.º 108/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 219, 9 de novembro de 2015, entre a Junta de Freguesia da Comporta e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- Todos os trabalhadores, independentemente da sua integração em qualquer modalidade do horário específico, têm direito a uma pausa de 15 minutos a meio de cada período de trabalho diário.
- 4- (...) (n.º 3 na cláusula vigente)
- 5- (...) (n.º 4 na cláusula vigente)
- 6- (...) (n.º 5 na cláusula vigente)
- 7- (...) (n.º 6 na cláusula vigente)
- 8- (...) (n.º 7 na cláusula vigente)
- 9- (...) (n.º 8 na cláusula vigente)

Cláusula 12.ª-A

Direito a férias

- 1- (...)
- 2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.
- 3- Mediante avaliação positiva, o trabalhador adquire a cada 4 anos mais um dia de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis.
- 4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.
- 5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
- 6- (...) (n.º 3 na cláusula vigente)
- 7- (...) (n.º 4 na cláusula vigente)

Cláusula 12.ª-B

Dispensas, ausências justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
 - a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

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

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

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

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

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

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

7- Consideram-se justificadas as seguintes faltas, 6 dias ou 12 meios-dias úteis por ano, ou correspondente proporção, para resolver assuntos do foro pessoal inadiáveis, de acordo com as seguintes condições:

a) A pedido do trabalhador às chefias, com antecedência mínima de 48 horas, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço, em cada mês, uma dispensa única de meio-dia ou um dia de trabalho, isenta de compensações, ou justificações, em que o trabalhador poderá não comparecer ao serviço;

b) Podem ser concedidas junto às férias, feriados, compensações ou outros de natureza análoga.

Cláusula 12.^a-C

Feriado municipal e Carnaval

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

Artigo 2.º

O Capítulo III, Disposições Finais, é alterado para Capítulo IV com renumeração das cláusulas respetivas:

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 34.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 35.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 36.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

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

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

Artigo 3.º

São Aditadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 7.^a-A**Horário de verão**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a “Jornada Contínua” ou na LTFP e demais legislação aplicável, por razões climatéricas, durante o período de 1 de junho e 30 de setembro aplica-se o regime de jornada contínua das 7h às 13h aos trabalhadores com trabalho predominantemente exposto ao sol, salvaguardando horários específicos.

Cláusula 8.^a-A**Suplemento remuneratório de turno**

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

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

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

Cláusula 8.^a-B**Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LTFP.

4- O delegado ou dirigente sindical em trabalho sindical não é prejudicado no recebimento do SPI por estar em trabalho efetivo.

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

Cláusula 12.^a-D**Férias fora da época normal**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a-E**Período experimental**

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

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

Cláusula 12.^a-F**Formação profissional**

1-O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua obrigatória.

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

3-Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito:

- a) A frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- b) A apresentar propostas para elaboração do plano de formação;
- c) A utilizar, no ano subsequente ao ano em que não teve formação profissional administrada pela EP, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 12.^a-G**Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

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

3-A EP garante a cedência de instalações, mobiliário de escritório, economato, equipamento informático, ligação à rede interna, telefone, servidor, bem como a sua manutenção;

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

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

CAPÍTULO III**Segurança e saúde no trabalho****SECÇÃO I****Disposições Gerais****Cláusula 13.^a****Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Direito de informação

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

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

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

Cláusula 17.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos previstos no artigo 21.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro.

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

Cláusula 20.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 21.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 16.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 24.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 25.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 14.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 22.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 26.^a**Competências**

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

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

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 27.^a**Medicina do trabalho**

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

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

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 28.^a**Encargos**

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

SECÇÃO IV

Disposições comunsCláusula 29.^a**Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 30.^a**Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

Cláusula 31.^a**Refeitórios e locais para refeição**

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

Cláusula 32.^a**Primeiros Socorros**

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

Cláusula 33.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

Comporta, 6 de outubro de 2025.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia da Comporta:

Maria José Coelho Martins, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia da Comporta.

Pela associação sindical:

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

Patrícia Maria Marques Teixeira, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

João Paulo Soares de Sousa, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 28 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 115/2025, a fl. 98 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE
- Revisão global**

O presente acordo contempla a revisão global do CCT entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo e outra e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Serviços, cujo último texto consolidado foi publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- Este CCT obriga por um lado, as empresas que, no distrito de Lisboa, exerçam as seguintes actividades comerciais:

- Retalhista;
- Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação);
- Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);
- Oficinas de apoio a comércio;
- Prestadores de serviços nas áreas de penteado e estética;
- Agências funerárias;
- Publicidade; Serviços de formação;
- Serviços de informática e actividades conexas;
- Organização de eventos.

E sejam representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste CCT, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

3- Sem prejuízo do número 1, este CCT é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional L - Relojoeiros e a trabalhadores detentores da categoria profissional de ourives conserteiro, existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor no mês seguinte à data da sua publicação e vigora por 12 meses, renovando-se por iguais períodos de 12 meses.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 90 dias em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, e só é válida se acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta deve responder no prazo máximo de 30 dias após a sua recepção.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 30 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência.

CAPÍTULO II

Proibição de assédio e discriminação

Cláusula 3.^a

Assédio e discriminação

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

2- Entende-se por assédio o comportamento de trabalhador, superior hierárquico, empregador ou seu representante, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

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

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

5- Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de destreza que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, como a antiguidade, as qualificações profissionais ou as aptidões profissionais, ou estabelecido em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

6- As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, nomeadamente baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

CAPÍTULO III

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições gerais de admissão)

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos, sem prejuízo da admissão de menores nos termos legalmente previstos.

2- Só podem ser admitidos trabalhadores que possuam a escolaridade obrigatória e preencham as condições estabelecidas no anexo II do presente CCT.

Cláusula 5.^a**(Período experimental)**

Em matéria de período experimental, observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 6.^a**(Classificação profissional)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos respectivamente nos anexos I, II e III.

2- A classificação dos trabalhadores terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

3- Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerça predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

4- A pedido das partes signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária, referida na cláusula 60.^a, criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar, às categorias previstas neste contrato, outras com designação específica.

Cláusula 7.^a**(Promoções obrigatórias)**

1- Empregados comerciais e profissões correlativas:

Após três anos de permanência na categoria de assistente de loja ascende à categoria de vendedor de loja.

2- Trabalhadores de escritório e correlativos:

a) O ingresso nas profissões de assistente administrativo, recepcionista, técnico informático de sistemas ou redes, e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio terá a duração máxima de um ano;

c) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;

d) Trabalhadores metalúrgicos:

a) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.^a ou 2.^a classes de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

e) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

3- A) Trabalhadores electricistas:

Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos).

4- B) Especialidade de técnicos de computadores:

a) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.^a linha (1.^o ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;

b) O técnico de 1.^a linha (1.^o ano) será promovido a técnico de 1.^a linha (2.^o ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.^a linha (1.^o ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.^a linha (2.^o ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os componentes do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detectar, reparar e investigar os sistemas electrónicos e tenha conhecimento a todos os níveis do *hardware* do computador.

5- C) Especialidade de técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório:

a) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.^a classe após um ano de permanência na categoria;

b) O técnico de 2.^a classe será promovido a técnico de 1.^a classe após três anos de permanência na categoria e desde que tenha recebido curso de especialização que lhe permita entrar na exploração até ao nível da linguagem de máquina directa.

6- Trabalhadores de madeiras:

Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

7- Trabalhadores da construção civil:

Seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

8- Técnicos de desenho:

a) Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto;

b) O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções correspondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador.

9- Trabalhadores têxteis.

10- O oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

11- Fogueiros:

Os fogueiros de 3.^a serão promovidos a fogueiros de 2.^a logo que completem três anos de permanência na categoria. Os fogueiros de 2.^a serão promovidos a fogueiros de 1.^a logo que completem três anos de permanência na categoria. Para efeitos de promoção contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tenha à data da vigência do CCT.

12- Relojoeiros:

a) O meio-oficial do 1.^o ano de relojoaria após um ano de permanência na categoria será promovido a meio-oficial do 2.^o ano;

b) O meio-oficial do 2.^o ano de relojoaria após um ano de permanência na categoria será promovido a meio-oficial do 3.^o ano;

c) O meio-oficial do 3.^o ano de relojoaria após um ano de permanência na categoria será promovido a oficial de 2.^a;

d) O oficial de 2.^a de relojoaria após três anos de permanência na categoria será promovido a oficial de 1.^a

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiver de lhes dirigir qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

c) Exigir a cada trabalhador/a apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional, sem prejuízo do disposto na lei ou neste CCT;

d) Não alocar qualquer trabalhador/a a serviços que não estejam de acordo com a sua categoria profissional, excepto nos casos previstos neste CCT;

e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste CCT;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, delegados sindicais, membros de comissões paritárias, ou outras a estas inerentes;

i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores.

Cláusula 9.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade empregadora, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

c) Guardar segredo profissional;

d) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

- e) Zelar pelos interesses da entidade patronal e dos clientes/consumidores, recusando toda e qualquer colaboração na prática de delitos antieconómicos;
- f) d) Obedecer à entidade patronal, ou a quem a represente, em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- i) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- j) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- k) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça, a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- m) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- n) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- o) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança em vigor na entidade empregadora;
- p) Dar conhecimento à entidade empregadora de todos os seus elementos de identificação, residência e respectivas actualizações.

Cláusula 10.^a

(Garantias dos trabalhadores)

- 1- É proibido à entidade patronal:
 - a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho do próprio ou de colegas de trabalho;
 - c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
 - d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - f) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 11.^a

(Formação profissional)

- 1- As entidades empregadoras obrigam-se a promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade das empresas, suportando os custos inerentes à formação contínua relacionada com o exercício da profissão.
- 2- Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhes sejam proporcionadas.
- 3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado, salvo se a tiver recusado ou não frequentado.
- 4- Em tudo o omissis nesta cláusula, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho, mobilidades e vicissitudes contratuaisCláusula 12.^a**(Local de trabalho)**

1- O local de trabalho corresponde ao lugar onde o trabalhador cumpre a obrigação de prestar a sua actividade.

2- O local habitual de trabalho é o estabelecimento ou escritório em que o trabalhador presta serviço, com carácter de regularidade.

3- Por transferência de local de trabalho entende-se a modificação, com carácter definitivo ou temporário, do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- Por deslocação em serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

Cláusula 13.^a**(Mobilidade geográfica)**

1- Desde que o comunique fundamentadamente ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias, o empregador pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho, quando tal seja imposto por um interesse sério da empresa inerente ao normal funcionamento desta que não possa ser satisfeito de outro modo sem um desproporcionado acréscimo de encargos.

2- No caso previsto no número anterior, o empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos com deslocações e, se for o caso, resultantes da mudança de residência, na estrita medida em que sejam impostas pela transferência do local de trabalho.

3- A transferência a que se referem os números anteriores pode realizar-se sempre que:

- a) Resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento da empresa onde aquele preste actividade;
- b) Não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

4- Se a mudança de local de trabalho causar prejuízo sério para o trabalhador, este pode resolver o contrato de trabalho com justa causa e direito a indemnização, nos termos da lei.

Cláusula 14.^a**(Transferência temporária do trabalhador)**

1- Desde que o comunique fundamentadamente ao trabalhador com a antecedência mínima de 8 dias e indicação do tempo previsível da alteração do local de trabalho, o empregador pode também transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, quando tal seja imposto por um interesse sério da empresa, inerente ao normal funcionamento desta, que não possa ser satisfeito de outro modo sem um desproporcionado acréscimo de encargos.

2- Considera-se existir interesse sério da empresa sempre que ocorram situações na sua organização que impliquem que esta recorra por este meio à satisfação de necessidade temporária de trabalho, devendo a empresa indicar o motivo da transferência.

3- No caso previsto no número anterior, o empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos com deslocações e resultantes de eventual alojamento temporário, na estrita medida em que sejam impostas pela mudança temporária de local de trabalho.

4- A transferência temporária não pode exceder os seis meses, salvo exigências imperiosas do empregador.

Cláusula 15.^a**(Deslocações em serviço)**

1- Por deslocação em serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

2- As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido no número e nas cláusulas seguintes.

3- Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, os seguintes valores:

Automóveis ligeiros	0,40 €;
Motociclos	0,25 €;
Bicicletas motorizadas	0,15 €.

Cláusula 16.^a

(Pequenas deslocações)

2- Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam dentro dos limites do horário normal a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho.

3- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local de trabalho.

4- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no número 1, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 17.^a

(Grandes deslocações)

1- Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações, tal como definidas na cláusula anterior.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas, segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade patronal;
- c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade patronal, em cada caso;
- d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;
- e) O pagamento, como trabalho suplementar, da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;
- f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastos ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 18.^a

(Deslocações para o estrangeiro)

1- As grandes deslocações para o estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no número 2 da cláusula anterior;
- b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatórias e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;
- c) Pagamento para despesas correntes, no valor diário de 10,00 €, com o limite de 100,00 € por deslocação;
- d) Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

Cláusula 19.^a**(Outras condições gerais em caso de grandes deslocações)**

1- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

2- Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a 90 dias.

Cláusula 20.^a**Teletrabalho**

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- Sempre que um trabalhador cujas funções e métodos de trabalho permitem a execução de funções em teletrabalho e o mesmo o requeira, a recusa da entidade empregadora deverá ser devidamente fundamentada.

3- O acordo previsto no número 1 da presente cláusula deve conter obrigatoriamente a referência à morada onde o trabalhador exerce as funções, a qual deve ser comunicada à seguradora responsável pela cobertura dos acidentes de trabalho.

4- Cabe ao empregador facultar os meios adequados para o exercício do teletrabalho, salvo se o trabalhador na proposta de teletrabalho manifestar que suporta parte deles. Mas assegurará sempre os seguintes:

a) Material de escritório;

b) Compensação por todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como directa consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, pelo montante legalmente definido na Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, ou diploma que a substitua.

5- Caso o empregador, nos termos do número anterior, não assegure os meios informáticos ao trabalhador, facultará obrigatoriamente todas as ferramentas de *software* necessárias ao seu funcionamento adequado.

6- As entidades empregadoras devem fomentar práticas que permitam a manutenção da conexão entre colegas e com as instalações físicas.

7- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho.

8- O acordo previsto no número 1 não pode excluir quaisquer direitos existentes no contrato de trabalho e no presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

9- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

Cláusula 21.^a**(Transmissão do estabelecimento)**

Em caso de transmissão do estabelecimento observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 22.^a**(Cessação ou interrupção da actividade)**

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os seus direitos, designadamente os retributivos e aqueles que decorrem da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

Cláusula 23.^a**Mobilidade funcional**

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na actividade contratada, desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas, ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3- O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a 6 meses, no decurso de um ano.

4- A ordem de alteração de funções deve ser fundamentada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de um ano, salvo por razões devidamente justificadas.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho diário e semanal)

1- O período normal de trabalho diário é de 8 horas e o semanal de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2- Há tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho suplementar logo que ultrapassadas quatro horas por ano.

Cláusula 25.^a

(Intervalos de descanso)

1- O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo nos casos em que o período diário de trabalho seja superior a dez horas.

2- Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, o período diário de trabalho pode ser interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a 30 minutos nem superior a três horas.

3- Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, pode ser estabelecida uma jornada contínua de oito horas de trabalho com intervalo de trinta minutos para refeição, sendo este descanso incluído no período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade

1- Por iniciativa do empregador, que para o efeito deverá avisar os trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, o período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência de seis meses.

2- Sob o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho definido nos termos do número 1 pode ser aumentado até duas horas diárias com duração não superior a cinquenta horas semanais.

3- Durante o período de referência previsto no número 1, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas.

4- Nas semanas em que, sob o regime da adaptabilidade, a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária do período normal de trabalho não pode ser superior a duas horas.

5- Nas semanas em que, sob o regime da adaptabilidade, a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, podem as partes, em alternativa, acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.

6- O período de referência previsto no número 1 pode ser alterado durante a sua execução, quando tal seja justificado por circunstâncias objectivas e ponderosas ligadas à organização da empresa.

7- Verificando-se a impossibilidade de redução do período normal de trabalho dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.

8- Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, mantém o direito integral ao subsídio de refeição.

9- O disposto na presente cláusula não é aplicável a trabalhadores com filhos menores de 3 anos de idade, salvo acordo das partes.

Cláusula 27.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

3- O aumento do número de horas semanais referido nos números anteriores pode também operar através da prestação de dias completos de trabalho, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, por acordo entre o empregador e os trabalhadores ou quando se verifiquem situações de carácter excepcional ligadas à organização da empresa.

4- Os períodos de redução do tempo de trabalho podem ser observados pela redução diária do período normal de trabalho ou pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, por acordo entre o empregador e os trabalhadores, ou verificadas situações de carácter excepcional ligadas à organização da empresa.

5- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

6- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de 30 dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

7- Na compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o empregador deve avisar o trabalhador do tempo de redução, com 5 dias de antecedência.

8- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de 10 dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

9- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, o que poderá ainda ser efectuado até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, ou posteriormente, até ao final deste último ano, neste caso mediante acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos.

10- No caso de a compensação não se mostrar efectuada nos termos referidos no número anterior, o saldo das horas prestadas em acréscimo ao tempo de trabalho será pago pelo valor da retribuição horária do trabalho suplementar.

11- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, em alternativa à redução, pode ainda ser feita, mediante acordo das partes, por aumento do período de férias.

12- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

13- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos. Sempre que o trabalho prestado tenha o seu início ou término em hora em que não se encontrem disponíveis transportes públicos colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

14- Ocorrendo a cessação do contrato por qualquer motivo, sem que tenha havido a compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem direito a receber o valor dessas horas, com base no valor/hora do trabalho suplementar. Em contrapartida, os débitos de horas pelos trabalhadores não serão descontados pelas empresas em caso de cessação de contrato de trabalho, excepto em situações de revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador ou em processos disciplinares, em que os créditos poderão ser efectivamente descontados.

Cláusula 28.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal diário de trabalho.

2- O trabalho suplementar poderá ser prestado, nomeadamente, nas seguintes situações:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves;

b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;

c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22h30, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;

d) Para operações de salvamento;

e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas nem previsíveis, aquando do fecho dos contratos respectivos;

f) Para finalização de serviços funerários;

g) Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar nos termos legalmente previstos.

Cláusula 29.^a

(Trabalho em regime de turnos)

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento;

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 24.^a número 1, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4- A entidade patronal é obrigada a afixar a escala de turnos rotativos preferencialmente com a antecedência mínima de 20 dias, mas nunca inferior a 8 dias.

5- Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.

6- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuído neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9- a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20 % da retribuição base;

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmem direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos;

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direitos a subsídio de turno; No entanto, caso seja praticado no período de tempo convencionalmente considerado nocturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores, quando previamente acordadas entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11- a) A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho;

b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no número 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos, sempre que resulte de:

i) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;

ii) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

iii) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 30.^a**(Trabalho a tempo parcial)**

1- É permitida a admissão de trabalhadores para a prestação de serviço em tempo parcial, devendo ser dada preferência na admissão aos trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida ou que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

2- As empresas poderão ainda conceder aos trabalhadores dos seus quadros que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração diária e semanal prevista.

4- A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo entre as partes.

5- Por acordo escrito entre as partes, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo ou o inverso.

6- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respectivo período de trabalho semanal e em referência à paga na empresa para a respectiva categoria profissional ou, na falta desta, à fixada para a respectiva categoria nas tabelas anexas a este CCT.

7- O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efectivo, com excepção do subsídio de refeição que será pago por inteiro quando o período de trabalho diário seja igual ou superior a cinco horas.

8- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT.

Cláusula 31.^a**(Trabalho nocturno)**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efectuado.

3- O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 32.^a**(Descanso semanal e feriados)**

1- a) Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório que é, em regra, o domingo, com as excepções previstas na presente cláusula;

b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por cada ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2- Os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado ao sábado, salvo acordo expresso no sentido de gozo em qualquer outro dia da semana.

3- Nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, antes ou a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo expresso em contrário.

4- a) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao sábado de tarde, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal complementar fixado, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal, ou de outra forma que seja estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora;

b) No caso de os estabelecimentos previstos na alínea anterior terem menos de quatro trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar pode ser repartido por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com o sábado de tarde ou com a segunda-feira de manhã.

5- Os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma a que não haja prestação de trabalho ao sábado a partir das 13h00, poderão prestar, no mês de dezembro, trabalho aos sábados à tarde, tendo como compensação os dias 26 de dezembro e 2 de janeiro; caso estes dias coincidam com dias de descanso semanal, a compensação terá lugar nos dias úteis imediatos.

6- Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, a prestação de trabalho nos feriados de 1 e 8 de Dezembro poderá ser compensada nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro, ou outras datas a acordar entre ambas as Partes, nos termos previstos no número anterior.

Cláusula 33.^a

(Feriados)

1- São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações; Terça-Feira de Carnaval.

2- Os feriados obrigatórios são: 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus (festa móvel); 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Férias e faltas

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis.

2- Os trabalhadores que acordem com a sua entidade patronal gozar os 22 dias úteis de férias entre 1 de janeiro e 30 de abril terão direito a gozar mais três dias úteis de férias em qualquer período do ano.

3- Os trabalhadores que acordem com a sua entidade patronal gozar férias em dois períodos distintos, de 11 dias úteis cada, compreendidos entre, respectivamente, janeiro e abril e maio e outubro, terão direito a gozar mais um dia útil de férias em cada um dos referidos períodos.

4- O período anual de férias será majorado em 3, 2 ou 1 dia, no caso de o trabalhador, no ano civil a que se reporta o período de férias vencido, não ter faltado injustificadamente ou de ter apenas faltas justificadas que não excedam as seguintes:

- a) 3 dias de férias, até ao máximo de uma falta justificada ou dois meios dias;
- b) 2 dias de férias, até ao máximo de duas faltas justificadas ou até quatro meios dias;
- c) 1 dia de férias, até ao máximo de três faltas justificadas ou seis meios dias.

5- A opção do trabalhador pelo previsto no número 2 ou no número 3 exclui a aplicação da majoração prevista no número anterior.

6- A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

7- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

8- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

9- a) A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador;

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

c) No caso previsto na alínea anterior, e desde que não se trate de microempresa, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas;

d) No caso previsto na alínea b), a entidade patronal só pode marcar o período de férias aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados entre 1 de junho e 30 de setembro;

e) O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

10- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número 7 ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

11- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente:

- a) Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível;
- b) O respectivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo, por este motivo, haver prejuízo para outros trabalhadores;
- c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

12- Por mútuo acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 35.^a

Faltas

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1- Sem prejuízo de regime legal mais favorável, são consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, de parentes ou afins, nos termos da legislação em vigor;
- c) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação em vigor;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a 4 horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;
- j) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 37.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

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

4- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta, nos quinze dias seguintes à comunicação de ausência.

5- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

6- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

Cláusula 38.^a**Consequência das faltas**

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

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

a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de Segurança Social ou de protecção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- As demais previstas na lei.

4- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 4 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

8- O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, não sendo permitida redução superior a 2 dias úteis de férias, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

9- Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no número 3 da cláusula 40.^a

10- Determinam perda de retribuição as faltas dadas por acidente de trabalho, salvo quando o trabalhador não esteja coberto pelo seguro por facto imputável à entidade patronal, caso em que esta suportará integralmente a retribuição do trabalhador.

Cláusula 39.^a**(Impedimentos prolongados)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço.

CAPÍTULO VIII

RetribuiçãoCláusula 40.^a**Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**

1- As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes dos anexos III e IV.

2- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil de cada mês.

3- Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$RM \times 12 \text{ } VH = 52 \times N$$

sendo:

VH = Valor da hora de trabalho;

RM = Retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

4- No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, no qual figurem:

a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;

b) O nome completo do trabalhador;

c) A categoria profissional do trabalhador;

d) O número de inscrição na Segurança Social;

e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respectiva apólice;

f) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

g) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho nocturno e ao trabalho suplementar diurno e nocturno, com a indicação do número de horas e das percentagens de acréscimo aplicadas;

h) A discriminação das importâncias relativas a subsídios de alimentação e outros se os houver;

i) A discriminação das importâncias relativas a descontos e montante líquido a receber.

5- O pagamento das quantias remuneratórias tem de ser efectuado em dinheiro ou equivalente, com a excepção do subsídio de alimentação que poderá ser pago através de outro meio, como cartão ou *ticket*.

6- Aos trabalhadores que auferam uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima.

7- Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível.

8- O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

9- Aos profissionais de vendas que auferam retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.

Cláusula 41.^a

(Abono para falhas)

1- Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 40,00 €.

2- Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

3- No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de refeição)

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído por cada dia completo de trabalho, um subsídio de refeição de 4,50 €.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição base, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4- Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 44.^a**(Subsídio de férias)**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2- No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

5- O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo 10 dias úteis de duração.

Cláusula 45.^a**(Remuneração do trabalho suplementar e descansos compensatórios)**

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %

2- A fórmula a considerar no cálculo das horas é a prevista no número 3 da cláusula 40.^a

3- Nas empresas com mais de seis trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

Cláusula 46.^a**Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados****Descanso compensatório**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório será pago pela retribuição normal, acrescida de 100 %, e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2- Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 45.^a quanto a descanso compensatório.

3- O trabalho prestado em dias feriados indicados na cláusula anterior é pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 45.^a quanto a descanso compensatório.

4- Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento aos domingos, os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à retribuição de um dia de trabalho, calculado de acordo com a fórmula estabelecida no número 3 da cláusula 40.^a

CAPÍTULO IX**Disciplina****Cláusula 47.^a****Sanções disciplinares**

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infração, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

3- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

4- Com excepção da sanção prevista na alínea a) do número anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

5- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

6- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

7- A sanção de perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

8- Pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, incluindo subsidio de refeição.

Cláusula 48.^a

Procedimento disciplinar

Em qualquer circunstância, o procedimento disciplinar será realizado de acordo com o preceituado no Código do Trabalho, cumprindo todas as regras e prazos ali previstos.

Cláusula 49.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade para as Condições do Trabalho ou outra entidade pública competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem.

Cláusula 50.^a

Indemnização por sanções abusivas

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no Código do Trabalho.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 3 vezes a importância daquela, ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da actual alínea c) do número 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores), indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 51.^a

Higiene e segurança no trabalho - Normas especiais

1- Sem prejuízo do disposto nos normativos legais, os empregadores obrigam-se a cumprir, nomeadamente, as seguintes regras:

- a) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;

- b) Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;
 - c) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas das respectivas vias de acesso;
 - d) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;
 - e) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;
 - f) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;
 - g) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.
- 2- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
- a) Serem separadas por sexos, sempre que possível;
 - b) Dispor de água canalizada;
 - c) Serem iluminadas e ventiladas;
 - d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
 - e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
 - f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
 - g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XI

Parentalidade, trabalhador-estudante e trabalho de menores

Cláusula 52.^a

Parentalidade, trabalhador-estudante e trabalho de menores

À parentalidade, ao regime do trabalhador-estudante e ao trabalho de menores são aplicáveis as disposições legais sucessivamente em vigor.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 53.^a

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.
- 2- A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.
- 3- Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 54.^a

Comunicação à empresa

- 1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.
- 2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 55.^a

Organização sindical na empresa

- 1- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2- A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3- A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4- As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;

b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;

c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre alterações de organização do tempo de trabalho, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;

d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre alterações de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;

e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5- A actividade sindical deve ser exercida sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 56.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados.

3- Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6- A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7- Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 57.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto da alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos dois dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3- A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 58.^a**Direito de reunião sindical na empresa**

1- Os trabalhadores têm direito de:

a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

2- Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3- As reuniões referidas na alínea b) do número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4- Os promotores das reuniões previstas no número 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 59.^a**Instalações para a actividade sindical na empresa**

A entidade patronal deve:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;

b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitosCláusula 60.^a**Interpretação e integração deste contrato colectivo**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação das associações patronais e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério da área responsável pelas relações de trabalho, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no ministério da área responsável pelas relações de trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao ministério da área responsável pelas relações de trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 61.^a**Quotização sindical**

1- As empresas obrigam-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, a pedido expresso ou mediante autorização destes, nos termos legalmente previstos.

2- A declaração de autorização prevista no número anterior, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitóriasCláusula 62.^a**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria profissional ou de nível salarial.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador desde que, em ambos os casos, atribuídas com carácter regular e permanente.

Cláusula 63.^a**Revogação de contratos anteriores**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 62.^a, as partes contraentes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores do que o texto anterior e do que os instrumentos da regulamentação colectiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos e, nessa medida, declaram revogados esses mesmos instrumentos.

2- Nos aspectos em que o novo texto for omissivo aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o número 1 da cláusula 60.^a defere à comissão paritária.

ANEXO I

Definição de funções**Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas**

1- *Praticante* - É o trabalhador menor de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2- *Assistente de loja* - É o trabalhador que estagia para vendedor de loja, pelo período máximo de 3 anos.

3- *Distribuidor* - É o trabalhador que recebe as mercadorias, distribui as mercadorias por clientes ou secções de venda, colabora na carga e descarga de mercadorias e acondiciona ou desembala produtos para exposição ou armazenamento.

4- *Embalador* - É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

5- *Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utilize, por:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de ponte móvel;
- Operador de grua;
- Operador de balança ou báscula.

6- *Operador de caixa* - É o trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; regista estas operações e emite documento de quitação. Pode ainda pesar e registar os produtos e embalar as mercadorias.

7- *Repositor* - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

8- *Vendedor de loja* - É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição/reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

9- *Conferente* - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

10- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais: Executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores de empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

11- *Vendedor externo* - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

12- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

13- *Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores; recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

14- *Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

15- *Chefe de compras* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de aquisição de mercadorias e serviços e aprovisionamento da empresa. Determina as necessidades de mercadorias de acordo com as existências e os pedidos das várias secções, para que não haja mercadorias excedentárias ou em falta. Estuda o mercado, as condições de entrega e as condições de pagamento. Estabelece directivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e de entrega. Verifica e aprova os contratos, encomendas e facturas. Negoceia com fornecedores a qualidade, as particularidades dos produtos, os preços, as condições de entrega e as condições de pagamento.

16- *Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

17- *Prospecor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo, solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

18- *Vendedor especializado ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

19- *Expositor, vitrinista ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

20- *Operador de logística* - Trabalhador que efectua as operações de recepção de mercadorias em loja ou armazém e assegura a sua manutenção e conservação; executa a preparação de encomendas; participa na elaboração de inventários, executando actividades de identificação e controlo das mercadorias e dos materiais; realiza as operações de expedição de mercadorias; em armazém, executa operações de movimentação, manobra e operação de empilhadores de acordo com as regras e normas estabelecidas.

21- *Chefe de secção* - É o trabalhador que numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

22- *Encarregado de loja* - É o trabalhador que dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

23- *Operador de supermercado* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstrição a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

24- *Gerente comercial* - É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

25- *Operador-encarregado* - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

26- *Supervisor* - É o trabalhador que supervisiona duas ou mais unidades comerciais, determina a implementação de medidas que coloquem em prática as directivas da empresa relativamente à colecção de produtos, níveis de *stocks* e normas de funcionamento dum estabelecimento; controla a selecção, formação e supervisão dos recursos humanos dos estabelecimentos ao seu encargo; assegura o cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

27- *Director de vendas* - É o trabalhador responsável nomeadamente por definir espaços venda dos produtos e coordenar trabalhos dos vendedores, estabelecer listas de preços, promoções e entrega de produtos, analisar mercados para determinar necessidades dos consumidores e previsão de vendas, analisar relatórios dos vendedores e elaborar relatórios de vendas, dirigir e coordenar as vendas de produtos ou serviços numa empresa ou organização.

28- *Director de marketing* - É o trabalhador responsável, nomeadamente, por avaliar as vendas e as oportunidades de negócio, estabelecer e dirigir procedimentos das actividades de *marketing*, elaborar e gerir orçamentos, controlar as despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos, estudar o mercado e participar na preparação das campanhas publicitárias, definir e dirigir a política comercial numa empresa ou organização a partir de orientações superiores.

29- *Técnico de marketing* - É o trabalhador responsável, nomeadamente, por planear, desenvolver e organizar políticas de publicidade e campanhas de apoio às vendas, analisar dados sobre preferências do consumidor, sensibilizar e promover os bens e serviços, interpretar e prever as tendências do consumo corrente e futuro, pesquisar clientes potenciais e mercados para novos produtos e serviços, apoiar o desenvolvimento de negócios através da preparação e execução de objectivos, políticas e programas de *marketing*, aconselhar sobre os elementos de *marketing* (preço, publicidade, canais de venda, distribuição, etc.)

30- *Gestor comercial/marketing* - É o trabalhador que tem como missão propor as orientações estratégicas da política comercial da empresa, promover estudos de mercado e testar as reacções dos clientes com vista a permitir o ajustamento permanente da actividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes. Tem como actividades principais:

- Recolha e análise de informações sobre os clientes e concorrência da empresa e outros factores contextuais com importância para a política de *marketing* da empresa, através de estudos internos ou externos;
- Definição e análise os segmentos estratégicos do mercado-alvo da empresa;
- Definição e apresentação de propostas do posicionamento e da imagem da empresa no mercado;
- Definição e apresentação de propostas de estratégias e das políticas comerciais da empresa, especialmente as políticas de divulgação e promoção, em função da análise do mercado e das estratégias da concorrência, de acordo com o posicionamento que foi definido;
- Promoção de estudos de novas oportunidades de negócio, nomeadamente a expansão dos serviços ou a internacionalização;
- Elaboração do plano de actividades e do orçamento para a área do *marketing*;
- Controle dos resultados qualitativos e quantitativos das opções de *marketing* na empresa.

31- *Especialista em marketing digital e redes sociais* - Promoção e venda de produtos e marcas.

32- *Especialista em impressão e imagem* - Atendimento ao público, serviço de impressão, com a responsabilidade pela preparação de ficheiros e imagens para impressão, utilizando *software* de *design* gráfico ou pré-impressão. Prepara, configura e ajusta os equipamentos de impressão, para a execução dos trabalhos. Durante o processo de impressão, terá de operar e monitorizar, verificando a existência de eventuais problemas. Após a conclusão da impressão, é necessário proceder aos acabamentos necessários: cortar, dobrar, encadernar, laminar, etc. Além disso, terá de manter e limpar os equipamentos de impressão de acordo com as normas de segurança e ambientais.

Grupo B - Trabalhadores de portaria, vigilância e actividades similares

1- *Trabalhador/a de limpeza* - É o/a trabalhador/a cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2- *Guarda ou vigilante* - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

3- *Verificador* - É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias, fora do horário de trabalho; presta informações nas lojas aos clientes sempre que for solicitado no limite dos seus conhecimentos; detecta e comunica ao seu superior hierárquico as anomalias verificadas no estabelecimento.

Grupo C - Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

Grupo D - Trabalhadores administrativos

1- *Recepcionista-telefonista* - É o trabalhador que recebe e encaminha, telefónica e pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente, clientes, fornecedores e visitantes, em função do tipo de informação ou serviço pretendido além de auxílio a outros sectores da organização. Será classificado de 1.ª classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado de 2.ª classe.

2- *Assistente administrativo estagiário* - É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

3- *Assistente administrativo* - Trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; preenche e confere documentação de apoio comercial, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, livranças, letras e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica e pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Quando especializado ocupa-se exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais.

4- *Assistente administrativo especializado* - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas com mais de 25 trabalhadores.

5- *Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

7- *Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiavam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecânica.

8- *Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

9- *Técnico informático (estagiário) sistemas ou redes*:

10- *Técnico de informática - Instalação de redes* - Trabalhador que efectua a instalação, configuração, gestão e manutenção de redes informáticas e equipamento de redes, tendo em conta as técnicas e os procedimentos subjacentes à arquitectura, ao planeamento e projecto de redes, de forma a garantir o seu correcto e seguro funcionamento; efectua a instalação, configuração de computadores, periféricos, redes locais, serviços (correio electrónico, *web*, *proxy*, *firewall*, etc.) sistemas operativos e utilitários, de acordo com as necessidades das organizações e dos seus utilizadores a fim de otimizar o funcionamento.

11- *Técnico de informática - Sistemas* - Trabalhador que efectua a instalação, configuração e manutenção de computadores, periféricos, redes locais e sistemas operativos e utilitários, de acordo com as necessidades dos utilizadores e a fim de otimizar o funcionamento dos mesmos; procede à instalação, configuração e parametrização de aplicações de gestão empresarial, tendo em conta o plano de instalação, os requisitos funcionais e o plano de instalação, os requisitos funcionais e o plano de acessos adequados ao cliente ou serviço, utilizando programas informáticos adequados, nomeadamente, utilizando ferramentas aplicacionais como o processamento de texto, folha de cálculo e apresentação gráfica; procede à gestão e administração de bases de dados, a fim de aplicar um sistema de informação numa organização ou empresa, tendo em conta os sistemas informáticos adequados; desenvolve e aplica sistemas de *intranet* e *internet*, com recurso ao hipertexto, hiper-média e acesso a base de dados.

12- *Programador informático* - É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços

não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção, e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral e pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação, os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

13- *Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

14- *Analista informático* - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador, a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

15- *Monitor informático* - É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

16- *Subchefe de secção* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escritório, colabora directamente e assegura a informação com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

17- *Estagiário de programação informático* - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de doze meses.

18- *Secretário de direcção* - É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente, em língua nacional ou estrangeira.

19- *Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

20- *Técnico de contabilidade* - Trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa ou serviço público, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

21- *Tradutor* - É o trabalhador que traduz e redige os textos com uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos, sem alteração das ideias fundamentais do original.

22- *Empregado de serviços externos* - É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processo em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

23- *Monitor de formação de pessoal* - É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

24- *Técnico de recursos humanos* - É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações, bem como procede a estudos e colabora na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

Grupo E - Motoristas

1- *Motorista de pesados* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, verificação da área dos níveis de óleo e água. Sobre o trabalhador motorista não recai qualquer dever de fazer operações de cargas ou descargas de mercadorias, excepto quando o trabalhador tenha sido contratado ou esteja adstrito a serviços de transporte cuja natureza exija a realização de tais operações.

2- *Motorista de ligeiros* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, verificação da área dos níveis de óleo e água. Sobre o trabalhador motorista não recai qualquer dever de fazer operações de cargas ou descargas de mercadorias, excepto quando o trabalhador tenha sido contratado ou esteja adstrito a serviços de transporte, cuja natureza exija a realização de tais operações.

3- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega de mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.

Grupo F - Metalúrgicos

1- *Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

2- *Mecânico de automóveis* - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

3- *Montador-ajustador de máquinas* - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

4- *Recepcionista ou atendedor de oficina* - É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

5- *Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados «serralheiro de tubos» ou «tubistas».

6- *Serrador mecânico* - É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira, segundo as espessuras exigidas.

7- *Torneiro mecânico* - É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

8- *Carpinteiro de moldes ou modelos* - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

9- *Mecânico de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

10- *Verificador de produtos adquiridos* - É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

11- *Soldador por electro-arco ou oxiacetileno* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electro-arco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

12- *Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores* - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

13- *Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

14- *Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas* - É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

15- *Pintor* - É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

16- *Operário não especializado* - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

17- *Agente de métodos* - É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

18- *Controlador de qualidade* - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou de acabamento.

19- *Cortador ou serrador de materiais* - É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

20- *Demonstrador de máquinas e equipamentos* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

21- *Mecânico de frio ou ar condicionado* - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

22- *Montador de estruturas metálicas ligeiras* - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

23- *Operador de quinadeira* - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

24- *Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

25- *Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

26- *Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «estanhadores das linhas de montagem».

27- *Assentador ou aplicador de revestimentos* - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

28- *Encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

29- *Maçariqueiro* - É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

30- *Orçamentista (metalúrgico)* - É o trabalhador que predominantemente interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

31- *Traçador-marcador* - É o trabalhador que, predominantemente e com base em peças modelo, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação de material.

32- *Polidor* - É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

33- *Operário qualificado* - É o trabalhador que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores da sua profissão.

34- *Funileiro (latoeiro)* - É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

35- *Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte* - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadoras, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza das máquinas e pela carga que transportam.

36- *Escolhedor-classificador de sucata* - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

37- *Gestor de «stocks»* - É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou *stocks*, baseando-se em dados económicos, que selecciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa.

38- *Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe)* - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

39- *Operador de máquinas de pantógrafo* - É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.

40- *Operador de máquinas de «transfer» automáticas* - É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

41- *Chefe de linha de montagem* - É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

42- *Operador de máquinas de balancé* - É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

43- *Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.

44- *Programador de fabrico* - É o trabalhador que tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.

45- *Técnico de prevenção* - É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Grupo G - Electricistas

1- *Encarregado* - É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.

2- *Oficial* - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

3- *Pré-oficial* - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

4- *Ajudante* - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

5- *Técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É todo o trabalhador cuja actividade consiste na manutenção, conservação, detecção e reparação de todo o *hardware* do equipamento. Categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório:

1- *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que sob a orientação de um instrutor inicia a sua formação para técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;

2- *Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos electrónicos inicia a sua actividade de técnico de equipamentos electrónicos de controlo e de escritório;

3- *Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico* - É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercer da sua profissão;

4- *Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os técnicos de 2.ª classe no exercício da sua profissão;

5- *Adjunto do chefe de secção* - É o trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;

6- *Chefe de secção* - É o trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento electrónico de controlo e de escritório.

6- *Reparador de aparelhos receptores de rádio* - É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos receptores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, detecta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes tais como válvulas, condensadores, resistência ou fusíveis e procede à sua reparação ou substituição, solda e refaz as conexões necessárias; ensaia, sintoniza e controla os aparelhos utilizando aparelhos electrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádios.

7- *Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica* - É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica, executa as tarefas fundamentais do electromecânico (electricista montador) em geral, mas em relação à contagem, ajustamento, conservação e reparação dos veículos de tracção eléctrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, *controllers* (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos eléctricos, efectua inspecções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de detecção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, controllers e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

8- *Radiomontador geral* - É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, detecta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, relais, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento electrónico e ser designado em conformidade.

Grupo H - Construção civil

1- *Encarregado* - É o trabalhador que dirige um conjunto de capatazes ou trabalhadores.

2- *Pintor* - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.

3- *Estucador* - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, roscones e lambris.

4- *Carpinteiro de limpos* - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra bem como a colocação de ferragens.

5- *Pedreiro* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

6- *Capataz* - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

7- *Servente* - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, arceiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

8- *Montador de andaimes* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

Grupo I - Trabalhadores de madeiras

1- *Praticante* - É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem ou sendo dispensado dela, faz tirocínio para qualquer das profissões deste grupo.

2- *Cortador de tecidos para colchões* - É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

3- *Cortador de tecidos para estofos* - É o profissional que executa corte de tecidos e outros para estofos, através de moldes ou de medidas.

4- *Costureiro de colchões* - É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como: coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

5- *Costureiro-controlador* - É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

6- *Costureiro de decoração* - É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como: Cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

7- *Costureiro-estofador* - É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para maples, sofás, etc.

8- *Dourador de ouro de imitação* - É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

9- *Dourador de ouro fino* - É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

10- *Colador de espumas para estofos ou colchões* - É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas, tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

11- *Entalhador* - É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

12- *Envernizador* - É o trabalhador que manual ou mecanicamente aplica verniz, cera e tapa-poros sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz e cera e tapa-poros.

13- *Estofador* - É o profissional que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

14- *Marceneiro* - É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

15- *Pintor-decorador* - É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.

16- *Pintor de móveis* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar, pinta também letras e traços.

17- *Polidor manual* - É profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejado, prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições, ministra, conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

18- *Polidor mecânico e à pistola* - É o profissional que dá brilho às superfícies revestidas de poliéster, celuloose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

19- *Montador de móveis* - É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

20- *Assentador ou aplicador de revestimentos* - É o trabalhador que assenta ou aplica revestimentos diversos, tais como papel, alcatifa e equiparados; também executa, nomeadamente, a regularização de pavimentos e trabalhos de preparação das superfícies que não pertençam, aquela ou estes, a outras categorias.

21- *Casqueiro* - É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

22- *Empalhador* - É o trabalhador que tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

23- *Encarregado geral* - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.

24- *Encarregado* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectoriais.

25- *Gravador* - É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

26- *Mecânico de madeiras* - É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

27- *Moldureiro-reparador* - É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

28- *Marceneiro de instrumentos musicais* - É o trabalhador que predominantemente constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

29- *Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)* - É o trabalhador que predominantemente repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

30- *Perfilador* - É o trabalhador que predominantemente regula e opera com máquinas de moldurar tupia ou plaina de três ou mais facas.

31- *Prensador* - É o trabalhador que predominantemente opera e controla uma prensa a quente.

32- *Facejador* - É o trabalhador que predominantemente opera com garlopa, desgrossadeira e com engenho de furar, de broca e corrente.

33- *Serrador* - É o trabalhador que predominantemente opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.

34- *Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos)* - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas; trabalha, a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e, por vezes, realiza os trabalhos de acabamentos. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

35- *Decorador* - É o trabalhador que, pela sua arte, imaginação e formação, concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

36- *Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais)* - É o trabalhador que na empresa exerce as funções de controlo e coordenação da actividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

Grupo J - Trabalhadores têxteis

1- *Mestre* - É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.

2- *Ajudante de mestre* - É o trabalhador que auxilia o mestre.

3- *Oficial especializado* - É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, e que dirige a sua equipa.

4- *Oficial* - É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

5- *Costureiro especializado* - É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

6- *Costureiro* - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário ou outros artigos.

7- *Bordador* - É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

8- *Aprendiz/praticante* - É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os primeiros 12 meses do seu tirocínio.

9- *Ajudante* - É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

10- *Costureiro de emendas* - É o trabalhador que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas.

11- *Cortador de peles* - É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.

12- *Acabador* - É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.

13- *Ajudante de modelista* - É o trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.

14- *Ajudante de corte* - É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

15- *Chefe de secção (encarregado)* - É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou na montagem e ou ultimateção da obra.

16- *Colador* - É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

17- *Engomador ou brunidor* - É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

18- *Modelista* - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos, através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

19- *Monitor* - É o trabalhador especializado que dirige um estágio.

20- *Preseiro* - É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

21- *Preparador* - É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar a título precário as funções de acabador.

22- *Revisor técnico de qualidade* - É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

23- *Costureiro de confecção em série* - É o trabalhador que na confecção em série cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

Grupo L - Relojoeiros

1- *Electro-relojeiro (relojeiro eléctrico)* - É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios eléctricos, interpreta os esquemas dos circuitos eléctricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às

exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e outras ferramentas, coloca os condutores eléctricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios eléctricos e substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências.

2- *Relojoeiro-reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos; regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro.

3- *Relojoeiro de manutenção* - É o trabalhador que inspeciona relógios, mantendo-os em correcto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão, mas com o objectivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização.

4- *Relojoeiro furniturista* - É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste, manutenção de *stock*, fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes.

5- *Aprendiz* - É o trabalhador que nos primeiros três anos de exercício está em regime de aprendizagem numa oficina ou secção de relojoaria.

6- *Meio-oficial* - É o trabalhador que após completar três anos como aprendiz numa oficina ou secção de relojoaria, fica durante três anos a colaborar com o oficial nas tarefas que este lhe incumba.

7- *Oficial* - É o trabalhador que durante dois anos dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção de relojoaria em colaboração com o oficial principal, até atingir essa categoria.

8- *Oficial principal* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção de relojoaria.

9- *Classificador-avaliador de diamantes* - É o trabalhador que classifica diamantes em bruto, segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor, qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional.

10- *Auxiliar de classificador de diamantes* - É o trabalhador que procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação.

a) As funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as seguintes categorias profissionais: aprendiz, meio-oficial, oficial de 2.ª, oficial de 1.ª e oficial principal;

b) Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo M - Técnicos superiores de engenharia

(V. anexo VII.)

Grupo N - Economistas

(V. anexo VII.)

Grupo O - Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo P - Outros grupos profissionais

1- *Fogoeiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.

2- *Impressor litógrafo* - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, directamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efec-

tua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

3- *Operador de máquinas auxiliares* - É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, nomeadamente corte e separação de papel, e máquinas susceptíveis de gravar matrizes em zinco, alumínio ou plástico.

4- *Analista químico* - É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

5- *Decorador de vidro ou cerâmica* - É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

6- *Ourives conserteiro* - É o trabalhador que conserta artefactos de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

7- *Técnico de SHT (segurança higiene e saúde no trabalho)* - É o profissional que tem como missão desenvolver actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais. Tem como actividades principais:

- Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa;
- Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
- Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de protecção;
- Colaborar na concepção de locais, postos e processos de trabalho;
- Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção;
- Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
- Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;

- Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
- Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Grupo Q - Trabalhadores em carnes

1- *Encarregado geral* - É o trabalhador que superintende em todo o processo de corte de carne e respectiva venda orientando e dividindo o serviço no estabelecimento.

2- *Primeiro oficial* - É o trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo procede ao desmancho de reses, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preço nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

3- *Segundo oficial* - É o trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo procede ao desmancho de reses, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preço nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação. Passa a primeiro-oficial ao fim de um máximo de 2 anos na categoria.

4- *Praticante* - É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria de segundo-oficial, pelo período máximo de 3 anos, e que no desempenho das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios.

Grupo R - Trabalhadores de penteado e estética

1- *Cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrizagem, aplica cabeleiras e postiços em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

2- *Ajudante de cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enroscamentos de cabelos para permanentes e efectua colorações e descolorações.

3- *Manicura-pedicura* - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés. Lava, desinfecta, e esteriliza instrumentos utilizados.

4- *Esteticista-cosmetologista* - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés. Lava, desinfecta, e esteriliza instrumentos utilizados.

5- *Massagista de estética* - É o profissional que executa massagens de estética (anti-celulíticas, hiperemian-tes, relaxantes e drenantes) ao rosto e corpo. Lava, desinfecta, e esteriliza instrumentos utilizados.

6- *Ajudante técnico de fisioterapia* - É o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta-frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o utente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

7- *Dietista-nutricionista* - É um profissional de saúde que dirige a sua acção para a salvaguarda da saúde humana através da promoção da saúde, prevenção e tratamento da doença pela avaliação, diagnóstico, prescrição e intervenção alimentar e nutricional a pessoas, grupos, organizações e comunidades, bem como o planeamento, implementação e gestão da comunicação, segurança e sustentabilidade alimentar, através de uma prática profissional cientificamente comprovada e em constante aperfeiçoamento. Incorpora ainda as actividades técnico-científicas de ensino, formação, educação e organização para a promoção da saúde e prevenção da doença através da alimentação.

8- *Massagista de reabilitação* - É o trabalhador que dá massagens, a fim de activar a circulação, conseguir o relaxamento neuromuscular, cuidar de lesões musculares ou obter outros resultados terapêuticos. Efectua o tratamento segundo as necessidades do cliente ou as prescrições do médico, ensina o cliente a fazer exercícios de carácter correctivo e vigia a sua execução. Por vezes efectua outros tipos de tratamento tais como banhos de vapor e agentes físicos.

9- *Formador de estética-coordenador pedagógico* - Compreende as tarefas e funções que consistem, particularmente, em assegurar a revisão e actualização dos referenciais dos cursos dinamizados, em articulação com a equipa de formadores; Dar resposta a solicitações ou pedidos de esclarecimento de formandos e formadores; Garantir a organização dos suportes pedagógicos e a sua validação (equipamentos, textos de apoio e suportes audiovisuais e informáticos); Participar em reuniões em diferentes fases dos projectos formativos com todos os actores envolvidos; Adaptar estratégias formativas e/ou instrumentos de avaliação com os formadores, sempre que se justifique; Acompanhar o desenvolvimento dos projectos formativos; Assegurar todos os procedimentos necessários ao desenvolvimento da actividade formativa; Coordenar e acompanhar todo o processo de avaliação dos projectos formativos, incluindo a elaboração de ficheiros de avaliação final da formação.

10- *Formador de estética* - Compreende as tarefas e funções que consistem, particularmente, em participar em reuniões ou contactar com a coordenação pedagógica em diferentes momentos (antes, durante e depois da acção); Projectar as sessões de formação; Elaborar as actividades pedagógicas; Implementar os conteúdos programáticos definidos, utilizando os métodos de ensino e o material didáctico adequado; Reformular em conjunto com a coordenação pedagógica sempre que se justifique, estratégias formativas e/ou instrumentos de avaliação; Actualizar os registos dos dossiers técnico-pedagógicos dos cursos que dinamizam; Informar a coordenação pedagógica sobre a evolução dos processos de aprendizagem dos seus formandos; Contribuir para uma boa dinamização das acções de formação, informando a coordenação pedagógica de qualquer ocorrência que se verifique e da necessidade de melhoria das instalações, do equipamento ou do material pedagógico distribuído; Cumprir de forma rigorosa o cronograma da acção de formação e comunicar à coordenação pedagógica qualquer situação de impedimento ou que exija alguma alteração ao cumprimento do cronograma aprovado, justificando o motivo dessa situação.

11- *Director-geral* - Compreende as tarefas e funções que consistem, particularmente, em planejar, dirigir e coordenar as actividades da empresa; Rever operações e resultados da empresa e enviar relatórios à gerência da empresa; Determinar objectivos, estratégias, políticas e programas para a empresa; Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos; Monitorizar e avaliar o desempenho da empresa; Representar a empresa em encontros oficiais, reuniões da administração, convenções e outros encontros; Seleccionar ou aprovar a admissão de quadros superiores da empresa; Assegurar que a empresa cumpre as leis e regulamentos em vigor.

12- *Director de marketing e gestor da formação* - Compreende as tarefas e funções que consistem, particularmente, em Estabelecer e dirigir procedimentos das actividades de *marketing*; Estudar o mercado e participar na preparação das campanhas publicitárias; Dirigir e coordenar a política de publicidade e relações publicas da empresa; Definir, planejar e implementar a política de formação da empresa.

Grupo S - Trabalhadores agências funerárias

1- *Empregado de agência funerária ajudante* - É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

2- *Técnico de agência funerária* - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço

religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

3- *Encarregado de agência funerária* - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

4- *Responsável técnico de actividade funerária* - Procede à gestão e supervisão da actividade funerária de acordo com a legislação aplicável, competindo-lhe assegurar a qualidade dos serviços de conservação e preparação de cadáveres a prestar pela entidade habilitada a exercer a actividade funerária, garantindo o cumprimento dos requisitos constantes da lei.

ANEXO II

Condições de admissão

Notas introdutórias:

1- As habilitações referidas nos diversos grupos abaixo indicados não serão exigidas aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;

2- Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse da carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei.

Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas

1- Idade mínima de 16 anos completos e escolaridade obrigatória concluída ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação.

2- Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a assistente de loja.

Grupo B - Trabalhadores de portaria, vigilância e actividades similares

Idade mínima de 16 anos completos e escolaridade obrigatória concluída ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação.

Grupo C - Cobradores

Idade não inferior a 18 anos completos e escolaridade obrigatória concluída.

Grupo D - Trabalhadores administrativos

Idade mínima de 16 anos completos e escolaridade obrigatória concluída ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação.

Grupo E - Motoristas

As habilitações exigidas por lei. No caso de ajudantes de motorista, idade não inferior a 18 anos completos e escolaridade obrigatória concluída.

Grupo F - Metalúrgicos

1- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III).

2- As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

Grupo G - Electricistas

1- Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos de electricistas ou montador electricista.

2- Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo.

3- A comprovação dos anos de serviço prevista no número anterior deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um

engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário ou outra entidade legalmente habilitada para o efeito.

Grupo H - Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, a idade mínima para admissão é de 18 anos, com excepção de auxiliares, que é de 16 anos completos.

Grupo I - Trabalhadores de madeiras

É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

Grupo J - Trabalhadores têxteis

Idade mínima de 16 anos completos e escolaridade obrigatória concluída ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação.

Grupo L - Relojoeiros

Idade mínima de 18 anos completos e escolaridade obrigatória concluída.

Grupo M - Técnicos superiores de engenharia

As habilitações exigidas por lei.

Grupo N - Economistas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo O - Juristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo P - Outros grupos profissionais

As habilitações exigidas por lei.

Grupo Q - Trabalhadores em carnes

Idade mínima de 18 anos completos e escolaridade obrigatória concluída.

Grupo R - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética

Idade mínima de 16 anos completos e escolaridade obrigatória concluída ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação.

Grupo S - Trabalhadores agências funerárias

Idade mínima de 18 anos completos e escolaridade obrigatória concluída.

ANEXO III

Enquadramento das profissões por níveis salariais

As disposições para efeitos de enquadramento das profissões e categorias profissionais por níveis salariais passam a ter a seguinte redacção:

A - Enquadramento por níveis da tabela geral

Nível I

Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas: Assistente de loja; Embalador 1.º e 2.º ano; Operador de caixa 1.º e 2.º ano; Operador de logística 1.º e 2.º anos; Operador de supermercado 1.º e 2.º anos; Praticante [possibilidade de redução salarial de 20 %]; Repositor 1.º e 2.º anos.

Grupo B - Trabalhadores de portaria, vigilância e actividades similares: Trabalhador de limpeza.

Grupo D - Trabalhadores administrativos: Assistente administrativo estagiário; Recepcionista /telefonista de 2.ª (1.º e 2.º ano).

Grupo G - Electricistas: Ajudantes de 1.º e 2.º ano.

Grupo H - Construção civil: Servente.

Grupo I - Trabalhadores de madeiras: Cortador de tecidos para colchões de 2.^a; Costureiro de colchões de 2.^a; Praticantes do 1.^o e 2.^o ano.

Grupo J - Trabalhadores têxteis: Aprendiz/praticante do 1.^o e 2.^o ano; Costureiro de emendas (até três anos).

Grupo L - Relojoeiros: Aprendizes do 1.^o ao 3.^o ano; Meio-oficial do 1.^o ano e 2.^o ano.

Grupo R - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética: Ajudantes de 1.^o e 2.^o ano de cabeleireiro.

Grupo S - Trabalhadores agências funerárias: Empregado de agência funerária ajudante (1.^o e 2.^o ano).

Nível II

Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas: Distribuidor até 3 anos; Embalador 3.^o ano; Operador de logística 3.^o ano; Operador de caixa 3.^o ano; Operador de máquinas (até 3 anos), Operador de supermercado 3.^o ano; Repositor 3.^o ano; Vendedor em loja até 3 anos.

Grupo D - Trabalhadores administrativos: Recepcionista/telefonista de 2.^a (3.^o ano); Assistente administrativo até 3 anos.

Grupo E - Motoristas: ajudante de motorista (até 3 anos).

Grupo F - Metalúrgicos: Assentador ou aplicador de revestimentos de 2.^a; Operário não especializado.

Grupo G - Electricistas: Pré-oficial do 1.^o ano.

Grupo I - Trabalhadores de madeiras: Assentador ou aplicador de revestimentos de 2.^a; Casqueiro de 2.^a; Colador de espumas para estofos e colchões de 2.^a; Cortador de tecidos para colchoes de 1.^a; Cortador de tecidos para estofos de 2.^a; Costureiro controlador de 2.^a; Costureiro de colchões de 1.^a; Costureiro de decoração de 2.^a; Costureiro de estofador de 2.^o; Dourador de ouro de imitação de 2.^a; Envernizador de 2.^a; Facejador de 2.^a; Montador de móveis de 2.^a; Polidor mecânico e à pistola de 2.^a; Prensador de 2.^a

Grupo E - Profissionais de garagem: Ajudante de motorista (até 3 anos).

Grupo J - Trabalhadores têxteis: Acabador; Ajudante 1.^o e 2.^o ano; Ajudante de corte; Bordador; Costureiro; Costureiro de confecções em série; Costureiro de emendas (mais de três anos); Preparador.

Grupo L - Relojoeiros: Meio-oficial 3.^o ano; Oficial de 2.^a do 1.^o ano.

Grupo P - Outros grupos profissionais: Operador de máquinas auxiliar (até três anos).

Grupo Q - Trabalhadores em carnes: praticantes 1.^o ao 3.^o ano.

Grupo R - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética: Ajudantes 3.^o ano de cabeleireiro.

Grupo S - Trabalhadores agências funerárias: Empregado de agência funerária ajudante (3.^o ano).

Nível III

Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas: Conferente; Distribuidor mais de 3 anos; Embalador mais de 3 anos; Operador de caixa mais de 3 anos; Operador de logística mais de 3 anos; Operador de máquinas (mais de 3 anos), Operador de supermercado mais de 3 anos; Repositor mais de 3 anos, Vendedor em loja 3-6 anos; Vendedor (c/parte variável).

Grupo B - Trabalhadores de portaria, vigilância e actividades similares: Verificador, Guarda ou vigilante.

Grupo C - Cobradores: cobrador até 3 anos.

Grupo D - Trabalhadores administrativos: Assistente administrativo 3 a 6 anos; Recepcionista/telefonista de 1.^a (até 3 anos).

Grupo E - Motoristas: Ajudante de motorista (mais de três anos).

Grupo F - Metalúrgicos: Afinador de máquinas de 3.^a; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 3.^a; Assentador ou aplicador de revestimentos de 2.^a; Bate-chapas (chapeiro) de 3.^a; Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 3.^a; Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.^a; Controlador de qualidade (até um ano); Cortador ou serrador de materiais de 2.^a; Escolhedor classificador de sucata; Funileiro latoeiro de 2.^a; Maçariqueiro de 2.^a; Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a; Mecânico de automóveis de 3.^a; Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a; Montador-ajustador de máquinas de 3.^a; Montador de estruturas metálicas ligeiras; Operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a; Operador de máquinas de *transfer* automática de 3.^a; Operador de quinadeira de 2.^a; Polidor de 3.^a; Polidor manual de 2.^a; Serrador mecânico; Serralheiro civil de 3.^a; Serralheiro mecânico de 3.^a; Soldador de 3.^a; Soldador por electro-arco e oxiacetileno de 3.^a; Torneiro mecânico de 3.^a; Traçador-marcador de 3.^a; Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Grupo G - Electricistas: Pré-oficial do 2.^o ano.

Grupo H - Construção civil: Montador de andaimes.

Grupo I - Trabalhadores de madeiras: Assentador ou aplicador de revestimentos de 1.^a; Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a; Casqueiro de 1.^a; colador de espumas para estofos e colchões de

1.^a, Cortador de tecidos para estofos de 1.^a; Costureiro controlador de 1.^a; Costureiro de decoração de 1.^a; Costureiro de estofador de 1.^a; Dourador de ouro de imitação de 1.^a; Empalhador de 2.^a; Envernizador de 1.^a; Estofador de 2.^a; Facejador de 1.^a; Gravador de 2.^a; Marceneiro de 2.^a; Mecânico de madeiras de 2.^a; Moldureiro reparador de 2.^a; Montador de móveis de 1.^a; Perfilador de 2.^a; Pintor de móveis de 2.^a; Polidor manual de 2.^a; Polidor mecânico e à pistola de 1.^a; Prensador de 1.^a; Serrador.

Grupo J - Trabalhadores têxteis: Ajudante de modelista; Colador; Costureiro especializado; Engomador ou brunidor; Oficial; Preseiro.

Grupo L - Relojoeiros: Oficial de 2.^a do 2.^o ano.

Grupo P - Outros grupos profissionais: Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos); Fogueiro de 3.^a; Operador de máquinas auxiliar (de três a seis anos).

Grupo Q - Trabalhadores em carnes: Segundo oficial.

Grupo R - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética: Cabeleireiro/barbeiro até 3 anos; Esteticista-cosmetologista até 3 anos; Manicure/pedicure; Massagista de estética até 3 anos.

Grupo S - Trabalhadores agências funerárias: Empregado de agência funerária ajudante mais de 3 anos.

Nível IV

Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas: Embalador mais de 6 anos; Fiel de armazém; Operador de caixa mais de 6 anos; Operador de logística mais de 6 anos; Operador de máquinas (mais de 6 anos); Operador de supermercado mais de 6 anos; Promotor de vendas (c/parte variável); Prospector de vendas (c/parte variável); Vendedor em loja mais de 6 anos; Vendedor (s/parte variável); Vendedor especializado (c/parte variável); Vitrinista.

Grupo C - Cobradores: Cobrador (mais de 3 anos).

Grupo D - Trabalhadores administrativos: Assistente administrativo (mais de 6 anos); Caixa; Empregado de serviço externo (até três anos); Recepcionista/telefonista de 1.^a (3 a 6 anos).

Grupo E - Motoristas: Motorista de ligeiros.

Grupo F - Metalúrgicos: Afinador de máquinas de 2.^a; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a; Bate-chapas (chapeiro de 2.^a); Canalizador de 2.^a; Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.^a; Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a; Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a; Cortador e serrador de materiais de 1.^a; Demonstrador de máquinas e equipamentos; Funileiro-latoeiro de 1.^a; Maçariqueiro de 1.^a; Mecânico de automóveis de 2.^a; Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a; Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a; Montador-ajustador de máquinas de 2.^a; Operador de máquinas de balancé; Operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a; Operador de máquinas de transferência automática de 2.^a; Operador de quinadeira de 1.^a; Pintor de 2.^a; Polidor de 2.^a; Polidor manual de 1.^a; Recepcionista ou atendedor de oficinas; Serralheiro civil de 2.^a; Serralheiro mecânico de 2.^a; Soldador por electro-arco ou oxiacetileno de 2.^a; Soldador de 2.^a; Traçador-marcador de 2.^a; Torneiro mecânico de 2.^a; Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Grupo G - Electricistas - Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controle e de escritório; Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos); Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

Grupo H - Construção civil: Capataz, Carpinteiro de limpos de 2.^a; Estucador de 2.^a; Pedreiro de 2.^a; Pintor de 2.^a.

Grupo I - Trabalhadores de madeiras: Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a; Dourador de ouro fino de 2.^a; Empalhador de 1.^a; Entalhador de 2.^a; Estofador de 1.^a; Gravador de 1.^a; Marceneiro de 1.^a; Marceneiro de instrumentos musicais; Mecânico de madeiras de 1.^a; Moldureiro reparador de 1.^a; Perfilador de 1.^a; Pintor de móveis de 1.^a; Pintor decorador de 2.^a; Polidor manual de 1.^a.

Grupo J - Trabalhadores têxteis: Cortador de peles; Monitor; Oficial especializado.

Grupo L - Relojoeiros: Oficial de 2.^a do 3.^o ano.

Grupo P - Outros grupos profissionais: Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos); Fogueiro de 2.^a; Operador de máquinas auxiliar (mais de seis anos).

Grupo Q - Trabalhadores em carnes: Primeiro oficial.

Grupo R - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética: Ajudante de técnico de fisioterapia; Cabeleireiro/barbeiro mais de 3 anos; Esteticista-cosmetologista mais de 3 anos; Massagista de estética mais de 3 anos; Massagista de reabilitação.

Grupo S - Trabalhadores agências funerárias: Técnico de agência funerária até 3 anos.

Nível V

Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas: Promotor de vendas (s/parte variável); Prospector de vendas (s/parte variável); Vendedor especializado (s/parte variável).

Grupo D - Trabalhadores administrativos: Assistente administrativo especializado; Empregado de serviço externo (mais de três anos); Recepcionista/telefonista de 1.^a (mais de 6 anos); Subchefe de secção; Técnico informático de sistemas ou de redes (estagiário).

Grupo E - Motoristas: Motorista de pesados.

Grupo F - Metalúrgicos: Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a; Afinador de máquinas de 1.^a; Bate-chapas (chapeiro) de 1.^a; Canalizador de 1.^a; Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a; Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a; Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a; Controlador de qualidade (mais de um ano); Mecânico de automóveis de 1.^a; Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a; Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a; Montador-ajustador de máquinas de 1.^a; Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a; Operador de máquinas de transfer automática de 1.^a; Orçamentista; Pintor 1.^a; Polidor de 1.^a; Serralheiro civil de 1.^a; Serralheiro mecânico de 1.^a; Soldador de electro-arco ou oxiacetileno de 1.^a; Soldador de 1.^a; Traçador-marcador de 1.^a; Torneiro mecânico de 1.^a.

Grupo G - Electricistas: Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de 3 anos); Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos); Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; Oficial (até 3 anos).

Grupo H - Construção civil: Carpinteiro de limpos de 1.^a; Estucador de 1.^a; Pedreiro de 1.^a; Pintor de 1.^a.

Grupo I - Trabalhadores de madeiras: Decorador; Dourador de ouro fino de 1.^a; Entalhador de 1.^a; Pintor decorador de 1.^a.

Grupo J - Trabalhadores têxteis: Ajudante de mestre; Revisor técnico de qualidade.

Grupo L - Relojoeiros: Oficial de 1.^a (até 3 anos).

Grupo P - Outros grupos profissionais: Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos); Fogueiro de 1.^a; Impressor litógrafo; Ourives conserteiro.

Grupo R - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteador e estética: Cabeleireiro/barbeiro mais de 6 anos.

Grupo S - Trabalhadores agências funerárias: Técnico de agência funerária mais de 3 anos.

Nível VI

Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas: Chefe de secção; Encarregado de loja; Encarregado de armazém; Inspector de vendas; Operador encarregado; Técnico de *marketing*; Especialista em impressão e imagem.

Grupo D - Trabalhadores administrativos: Chefe de secção; chefe de serviços; Correspondente em línguas estrangeiras; Técnico informático de sistemas ou de redes (até 3 anos); Tradutor.

Grupo F - Metalúrgicos: Agente de métodos; Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário- chefe); Chefe de linha de montagem; Operário qualificado; Preparador de trabalho; Programador de fabrico; Técnico de prevenção.

Grupo G - Electricistas: Radiomontador geral até 3 anos; Técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; Oficial (mais de 3 anos).

Grupo H - Construção civil: Encarregado de 2.^a.

Grupo I - Trabalhadores de madeiras: Encarregado; Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos).

Grupo J - Trabalhadores têxteis: Chefe de secção (encarregado); Mestre; Modelista.

Grupo L - Relojoeiros: Oficial de 1.^a (mais 3 anos).

Grupo Q - Trabalhadores em carnes: Encarregado geral.

Grupo S - Trabalhadores agências funerárias: Encarregado.

Nível VII

Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas: Chefe de vendas; Chefe de compras; Supervisor; Gestor comercial/*marketing*; Especialista em *marketing* digital e redes sociais.

Grupo D - Trabalhadores administrativos: Chefe de escritório; Secretário de direcção; Técnico informático de sistemas ou de redes (3 a 6 anos).

Grupo F - Metalúrgicos: Encarregado ou chefe de secção.

Grupo G - Electricistas: Encarregado; Radiomontador geral (mais de 3 anos); Técnico de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Grupo H - Construção civil: Encarregado de 1.^a.

Grupo I - Trabalhadores de madeiras: Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); Encarregado geral.

Grupo L - Relojoeiros: Auxiliar de classificador de diamantes; Oficial principal.

Grupo P - Outros grupos profissionais: Técnico de SHT (segurança higiene e saúde no trabalho).

Grupo R - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética: Formador de estética; Dietista.

Grupo S - Trabalhadores agências funerárias: Responsável técnico de actividade funerária.

Nível VIII

Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas: Director de vendas; Director de *marketing*.

Grupo D - Trabalhadores administrativos: Estagiário de programação informática; Técnico informático de sistemas ou de redes (mais de 6 anos); Monitor informático, Monitor de formação de pessoal.

Grupo F - Metalúrgicos: Gestor de *stocks*.

Grupo G - Electricistas Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Grupo L - Relojoeiros: Electro-relojoeiro; Relojoeiro-reparador; Relojoeiro de manutenção; Relojoeiro-furniturista.

Grupo R - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética: Director de *marketing* e gestor de formação; Formador-coordenador.

Nível IX

Grupo A - Empregados comerciais e profissões correlativas: Gerente comercial.

Grupo D - Trabalhadores administrativos: Analista informático; Programador informático; Técnico de contabilidade; Tesoureiro; Técnico de recursos humanos.

Grupo G - Electricistas: Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Grupo L - Relojoeiros: Classificador-avaliador de diamantes.

Grupo P - Outros grupos profissionais: Analista químico.

Grupo R - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética: Director-geral.

ANEXO IV

Tabela geral de retribuições certas mínimas mensais

Níveis	Categorias	Tabela 1	Tabela 2
I	(...)	870,00 €	875,00 €
II	(...)	882,00 €	890,00 €
III	(...)	887,00 €	907,00 €
IV	(...)	892,00 €	912,00 €
V	(...)	914,00 €	934,00 €
VI	(...)	948,00 €	968,00 €
VII	(...)	982,00 €	1 002,00 €
VIII	(...)	1 020,00 €	1 035,00 €
IX	(...)	1 100,00 €	1 190,00 €

Nota: A tabela I aplica-se a empresas com o IRC até 3000,00 €;

A tabela II aplica-se a empresas com o IRC acima 3000,00 €.

No caso das empresas tributadas em IRS as tabelas a considerar serão as que resultariam da aplicação da categoria C da taxa por que estes seriam tributados em sede de IRC. Quando o IRC ou o IRS não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela I. As empresas tributadas pelo regime simplificado, e enquanto se mantiverem nessa situação, serão incluídas na tabela I. Em caso de dúvida competirá à entidade patronal fazer prova dos valores de inclusão nas respectivas tabelas.

ANEXO V

Tabela de retribuições certas mínimas mensais para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Tabela em €
I	Técnico estagiário	890,00 €
II	Técnico auxiliar	910,00 €
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	1 020,00 €
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	1 170,00 €
V	Técnico de suporte	1 270,00 €
VI	Técnico de sistemas	1 385,00 €
VII	Adjunto de chefe de secção	1 545,00 €
VIII	Chefe de secção	1 630,00 €

Definição dos conteúdos funcionais e carreira profissional de técnicos de computadores

Técnico de computadores - É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte *hardware*, do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superiores.

Categorias para técnicos de computadores:

1- *Técnico estagiário* - É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores;

2- *Técnico auxiliar* - É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;

3- *Técnico de 1.ª linha* - É o trabalhador que desempenha funções de detenção e reparação de avarias no *hardware*;

4- *Técnico de suporte* - É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.ª linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos *devices*;

5- *Técnico de sistemas* - É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de detecção, reparação e investigação em todos os sistemas de *hardware*, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõe integralmente o computador;

6- *Adjunto de chefe de secção* - É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

ANEXO VI

Tabela geral de retribuições certas mínimas mensais

Tabela de retribuições certas mínimas mensais para técnicos habilitados com curso universitário

Níveis	Âmbito profissional	Tabela em €
I	Técnico licenciado estagiário	1 100,00 €
II	Técnico licenciado do grau I-A	1 240,00 €
III	Técnico licenciado do grau I-B	1 350,00 €
IV	Técnico licenciado do grau II	1 500,00 €
V	Técnico licenciado do grau III	1 750,00 €

VI	Técnico licenciado do grau IV	2 100,00 €
VII	Técnico licenciado do grau V	2 430,00 €

A presente tabela aplica-se aos trabalhadores detentores de habilitações literárias ao nível de licenciatura ou equivalente, desde que sejam as referidas habilitações requisito necessário ao exercício das funções profissionais contratadas.

ANEXO VII

Definição dos conteúdos funcionais e carreira profissional de técnicos diplomados pelo ensino superior universitário

Grau I:

- a) Não tem funções de chefia ou coordenação, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos e domínios consentâneos com a sua formação, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento de recursos, de formação profissional, de controlo, de natureza jurídica, de prevenção e saúde no trabalho, etc.;
- e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau II:

- a) Presta colaboração e assistência a outros técnicos licenciados de grau superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou coordena equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia ou coordenação;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores;
- e) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades de natureza técnica relacionadas com as funções da empresa, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia ou coordenação de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos comerciais, de gestão, ou outros;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes por vezes complexos com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em actividades complexas e envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnica-comercial, administrativa, de projectos, etc. relacionadas com as funções da empresa;

c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa ou sector;

e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de controlo de rentabilidade ou avaliação econométricas, de necessidades de formação, de prevenção e saúde no trabalho, de natureza jurídica, de comunicação e imagem da empresa, etc.;

f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos segundo a orientação estratégica da empresa.

Grau V:

a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global e estratégica dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;

c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

d) Pode coordenar programas de trabalhos de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Evolução nas carreiras profissionais

1- A evolução na carreira profissional faz-se através de promoção por acesso vertical, a um grau superior, com carácter definitivo, tendo em conta o conteúdo funcional de cada grau, salvaguardando-se o disposto no número seguinte.

2- Os graus I e II devem ser considerados tempo de formação e adaptação, podendo ser antecédidos por um período de estágio não superior a seis meses, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau 2.º O grau I será desdobrado em dois subgraus A e B, apenas diferenciados pela retribuição, com um ano de permanência em cada um dos subgraus.

3- Não se considera promoção o exercício temporário de chefia ou a coordenação de um grupo específico onde haja rotação dos técnicos.

Notas finais

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 14 000 empresas e 48 000 trabalhadores.

Lisboa, 26 de setembro de 2025.

Pela União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS (em representação das seguintes associações integradas):

- Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;
- Associação de Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa;
- Associação Comercial de Moda;
- Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;
- Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos da Terra, Fauna e Flora;
- Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul;
- Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa.

Carla Salsinha, mandatária.

José Gomes de Castro, mandatário.

Ana Cristina G. Figueiredo, mandatária.

Pela AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais:

Armando Gonçalves Correia, mandatário.

Teresa Neto, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Pereira, mandatário.

Depositado a 5 de novembro de 2025, a fl. 120 do livro n.º 13, com o n.º 289/2025, 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 Sidul Açúcares, Unipessoal L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal, L.^{da}, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente contrato entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A proposta de revisão ou denúncia pode ser feita por qualquer das partes, deve ser apresentada por escrito à outra parte, até dois meses antes do termo da vigência que estiver em curso, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5- Decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, o presente AE, caso não seja alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de dois anos.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- A admissão de trabalhadores depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional, constantes dos anexos I e II do presente AE.

2- A empresa dará preferência ao recrutamento interno, sem prejuízo de recrutar trabalhadores directamente do exterior.

3- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico pago pela empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar e cujo resultado será registado em ficha apropriada.

4- Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e, no mínimo, os direitos constantes do AE da Sidul Açúcares, Unipessoal, L.^{da}

5- A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

6- À data de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos em vigor na empresa, bem como informação sobre o presente AE.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela Segurança Social, seja reformado por invalidez, e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3- A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulado em contrário, um período experimental com duração de:

- a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 11 a 15;
- b) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 7 a 10;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 3 a 6;
- d) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 1 e 2.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, haverá um período experimental, cuja duração será a que está prevista na lei.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 1, a empresa tem de dar um aviso prévio de respetivamente, 10 ou 15 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente ao prazo do aviso prévio em falta.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreende as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade conta-se desde o seu início.

Cláusula 6.^a

Contratos de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo apenas será admitida nas situações previstas na lei.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo resolutivo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 6.^a-A

Produção de efeitos do contrato a termo resolutivo, casos especiais

No caso de o contrato a termo resolutivo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, licença parental, acidente de trabalho, férias, ou outras licenças, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo resolutivo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo resolutivo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por eles desempenhadas.

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

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2- Anualmente, a empresa elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo deve ser dado a conhecer aos trabalhadores.

3- A empresa promoverá as acções de formação necessárias aos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a sua actualização e valorização profissional.

4- O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 9.^a

Regime de promoções

1- Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 33.^a (Substituição temporária).

2- Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a empresa abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3- Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4- O concurso interno previsto no número 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

5- As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 10.^a

Relatório Único

A empresa, de acordo com a legislação em vigor, deve elaborar e enviar às entidades oficiais o Relatório Único, ou outro pelo qual venha a ser substituído, e remeter uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 11.^a**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, são deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e deste AE;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo dos trabalhadores com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE.

Cláusula 12.^a**Deveres dos trabalhadores**

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como as emanadas pelo superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos, respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

Cláusula 13.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho do próprio ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- e) Mudar o trabalhador para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 36.^a (Transferências de trabalhadores);
- g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança.

2- É garantido o direito à greve.

3- A violação, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador, previstas neste AE, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador, com direito a ser indemnizado.

Cláusula 14.^a**Regulamento Interno**

1- Dentro dos limites legais e os estipulados neste AE, compete à empresa elaborar o Regulamento Interno sobre a organização e disciplina do trabalho.

2- O Regulamento Interno produz efeitos após a publicitação do seu conteúdo na empresa e locais de trabalho, de forma a possibilitar o seu pleno conhecimento em qualquer momento, pelos trabalhadores.

3- Na elaboração do Regulamento Interno, a empresa ouvirá a comissão de trabalhadores e na sua falta, os delegados sindicais.

4- O Regulamento Interno visa reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5- Os trabalhadores podem propor sugestões à empresa sobre os regulamentos internos.

6- Uma cópia do Regulamento Interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

CAPÍTULO IV

Estrutura de representação coletiva de trabalhadores

SECÇÃO I

Comissão de trabalhadoresCláusula 15.^a**Comissão de trabalhadores**

1- Os trabalhadores têm direito a criar uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos seus direitos, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

SECÇÃO II

Exercício da atividade sindicalCláusula 16.^a**Princípios gerais**

1- É vedada à empresa qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a respectiva categoria.

3- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

4- A empresa deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5- O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as tenham desempenhado há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

6- Os trabalhadores candidatos a corpos gerentes das associações sindicais ou que sejam, ou tenham sido, membros de estruturas de representação colectiva de trabalhadores, beneficiam do regime de protecção previsto na lei, nomeadamente em caso de procedimento disciplinar e de despedimento.

7- O despedimento que, nos termos dos números 5 e 6 desta cláusula, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento, ou a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 17.^a**Direito de reunião**

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

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

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

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 18.^a**Direito a instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Cláusula 19.^a**Direito dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 20.^a**Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito à retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito revisto nesta cláusula, deverão avisar por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 21.^a**Composição das comissões sindicais**

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

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + ((n - 500) : 200)$$

Representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 22.^a**Quotização sindical**

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo

a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 23.^a

Legislação complementar

Nos casos omissos serão aplicadas as disposições constantes na legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Regime de trabalho

1- Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3- É, no entanto, lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4- A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 25.^a

Regime de trabalho

1- A empresa deve facilitar a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou que pertençam a grupos sociais desfavorecidos, quer esta situação derive da idade, doença, acidente ou designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2- Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho (gerais, sectoriais ou individuais).

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2- A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em 4 equipas é de 40 horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5- A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em

regime de laboração contínua ou de laboração em regime de 4 equipas, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 42.^a (Descanso semanal).

6- O período de trabalho normal em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração de sessenta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas, salvo o disposto no número 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que numa instalação ou serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, podem ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2- Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, assegurada que seja a continuidade da laboração.

2.1- Sempre que se verifique a antecipação ou prolongamento do horário de turno, o intervalo de tempo para as refeições entre o trabalhador que prolonga e o trabalhador que antecipa o turno, deve ser gozado de forma a que não se verifiquem paragens da laboração superiores a uma hora, e sempre que o horário da cantina seja incompatível com o gozo do intervalo após 5 horas de trabalho.

2.2- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador que prolongue o turno deverá gozar o intervalo na última meia hora de trabalho em prolongamento, e o trabalhador que antecipe o turno deverá gozar o intervalo na primeira meia hora de antecipação, contando, porém, o intervalo, para os efeitos previstos no número 4, como se tivesse tido a duração de uma hora e sendo pago como tal.

3- Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4- O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5- Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, recebem o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data de entrada em vigor do AE de 2012, mantêm essa regalia.

6- Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até dia 1 de março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7- No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de abril a 31 de março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de 1 mês em relação ao início do ano económico.

8- A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9- Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10- Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11- Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos, mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de quinze anos de trabalho em turno.

12- Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no número anterior, pode o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro. com voto de desempate.

13- Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14- Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá

iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15- O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no número 11 desta cláusula.

Cláusula 29.^a-A

Laboração contínua

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- No caso de suspensão da laboração contínua, serão praticados os períodos definidos na lei.

3- A empresa compromete-se à salvaguarda de eventuais períodos de férias agendados na escala de laboração contínua, respeitando os mesmos para o ano da sua suspensão, salvo acordo em contrário com os trabalhadores.

4- O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração ou de quatro equipas e uma de reforço.

5- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.^a (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

Cláusula 29.^a-B

Laboração em regime de 4 equipas

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de 4 equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- O sistema de laboração em regime de 4 equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de 4 equipas do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.^a (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verifiquem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

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

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no número 6 desta cláusula.

5- Quando o trabalhador efectuar trabalho suplementar a empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador, sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e/ou saída do trabalho, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6- A prestação de trabalho suplementar previsto no número 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite de máximo de 2 horas por dia, em dia normal de trabalho, 8 horas em dia de descanso semanal ou feriado não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

7- Nos casos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos familiares, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não po-

derá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo, no entanto, que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar, descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3- O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5- O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6- O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 31.^a-A

Laboração contínua e laboração em regime de quatro equipas, trabalho prestado em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou a um acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se o disposto no número 2 da cláusula 31.^a (Trabalho suplementar - Descanso compensatório) quanto ao descanso compensatório, e o disposto na cláusula 61.^a (Retribuição por trabalho suplementar), quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que decorre entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração da natureza do trabalho a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2- Finda a substituição do trabalhador, o substituto regressa à situação anterior à substituição.

3- No caso da substituição se verificar através da celebração de um contrato de trabalho a termo resolutivo, aplica-se as condições previstas na lei.

Cláusula 34.^a**Serviço de prevenção**

1- A empresa pode constituir equipas de prevenção quando entenda que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se após a data de entrada em vigor deste contrato, têm direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI**Transferências e deslocações****Cláusula 35.^a****Local habitual de trabalho**

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 36.^a**Transferências de trabalhadores**

1- A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.

4- O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à empresa.

5- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador pode sempre optar pela rescisão do contrato, com direito à indemnização equivalente aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6- É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

Cláusula 37.^a**Deslocações**

1- Entende-se por deslocação em serviço a efectuada para prestação de trabalho fora do local habitual onde o trabalhador presta serviço ou quando a natureza da actividade assim o determine, bem como as deslocações por razão de frequência de acções de formação profissional.

2- Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.

Cláusula 38.^a**Abonos para transportes**

1- É da responsabilidade da empresa o custo das deslocações em serviço, numa das seguintes condições:

- a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;
- b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2- Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3- Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a empresa obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 39.^a**Ajudas de custo**

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no continente será abonada a importância diária de 92,40 € em 2025, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efetuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 134,40 € e 240,60 € em 2025, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaça uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

- Pela dormida e pequeno-almoço - 55,80 € em 2025;
- Pelo almoço ou jantar - 24,30 € em 2025.

4- Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 40.^a**Áreas de trabalho**

1- A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2- No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a empresa garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os cinco meses subsequentes à data da referida alteração.

Cláusula 41.^a**Seguro**

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da empresa.

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou Regiões Autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 80 721,60 € em 2025.

3- A empresa e o trabalhador que se desloque no Continente podem concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajeto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

CAPÍTULO VII**Suspensão da prestação do trabalho****Cláusula 42.^a****Descanso semanal**

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de 4 equipas para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.

3- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4- Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de 4 equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

Cláusula 43.^a**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios, sem o prejuízo das disposições legais, os 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 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula, serão observados os dias de Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- O feriado municipal será gozado na segunda-feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores, respeitante à quadra natalícia, a gozar no dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro, ou em dia oportuno, consoante o horário de trabalho e o respectivo turno. Esta disposição é válida também para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

5- Sempre que o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal, o dia de dispensa respeitante à quadra natalícia será gozado no dia útil imediatamente subsequente.

6- Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no número 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em 4 equipas a empresa encerrará no feriado de 1 de Janeiro por troca com o Domingo de Páscoa.

Cláusula 44.^a**Período e época de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3- No ano da admissão, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias, por cada mês completo de trabalho nos termos da lei.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo cabe à empresa marcar as férias, e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

6- A empresa marcará o período de férias para os horários de 4 equipas e laboração contínua, sendo 20 dias compreendidos no período de 1 de maio e 31 de outubro, e os restantes marcados em qualquer dia do ano civil, compreendido ou não naquele período.

7- O período de férias será gozado em dias seguidos, ou interpolados, desde que exista um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

8- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9- O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o número 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de março de cada ano.

10- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

11- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determi-

narem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 45.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Violação do direito a férias

1- No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 47.^a

Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1- Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 44.^a deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de junho e 30 de setembro.

2- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3- Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Doença ou acidente no período de férias

1- Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3- A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela empresa.

4- No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até dezembro desse ano, o trabalhador terá direito a gozar as férias no ano seguinte, nos termos da lei.

5- A marcação das férias terá lugar após o regresso do trabalhador, sendo o período correspondente aos dias não gozados, marcado por acordo, ou na falta deste, pela empresa.

6- Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

Cláusulas 49.^a

Pagamento das férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a ambas.

Cláusula 50.^a

Faltas

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está

obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4- Não será contado, para efeitos do número 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado na empresa.

Cláusula 51.^a

Participação de faltas

1- Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 52.^a

2- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

3- As faltas referidas na alínea a da cláusula 52.^a deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1.1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) 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 obrigações legais;

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

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas (nomeadamente doação de sangue).

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas h) e i) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo dos respectivos organismos.

3- Nos casos previstos nas restantes alíneas do número 1.1 desta cláusula, a empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2- As faltas justificadas determinam, no entanto, perda de retribuição nos casos previstos na alínea h) da cláusula 52.^a, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

Cláusula 54.^a**Consequências das faltas não justificadas**

- 1- As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.
- 2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:
 - a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
 - b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

Cláusula 55.^a**Impedimento prolongado**

- 1- Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente de trabalho, o impedimento se prolongue por mais de 120 dias.
- 2- Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

Cláusula 56.^a**Licença sem retribuição**

- 1- Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.
- 2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para os efeitos dela derivados.
- 3- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.
- 4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalhoCláusula 57.^a**Retribuição**

- 1- Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.
- 2- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas, mas constantes do anexo IV.

Cláusula 58.^a**Retribuição horária**

- 1- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

Em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

- 2- O cálculo da retribuição normal/dia (RD) é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Cláusula 59.^a**Tempo e prazo de pagamento**

- 1- O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efetuado até ao dia 25 de cada mês.
- 2- No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um documento do qual conste: A identificação da empresa e o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.
- 3- O pagamento será feito via transferência bancária.
- 4- O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

Cláusula 60.^a**Retribuição do trabalho por turnos**

- 1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:
 - a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 146,80 € em 2025;
 - b) Regime de três turnos rotativos e/ou sobrepostos de segunda a sábado: 240,50 € em 2025;
 - c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 471,50 € em 2025.
- 2- Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho noturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.
- 3- O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebe-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 53.^a (Consequências das faltas justificadas), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.
- 4- O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.
- 5- O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.
- 6- O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

Cláusula 61.^a**Retribuição por trabalho suplementar**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

Cláusula 62.^a**Retribuição do trabalho noturno**

- 1- O trabalho noturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.
- 2- O trabalho suplementar noturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho noturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 61.^a (Retribuição do trabalho suplementar) para pagamento das horas suplementares.

Cláusula 63.^a**Diuturnidades**

- 1- Aos trabalhadores são devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.
- 2- Para os trabalhadores que ainda não receberam qualquer diuturnidade ou para os que estejam ao serviço da empresa após 1 de janeiro de 2017, o vencimento da 1.^a, 2.^a e 3.^a diuturnidades vencem-se no início do mês em que se perfaçam três, seis ou nove anos de serviço efectivo, respectivamente.

3- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, como tempo de serviço efetivo.

4- Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

5- O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidade, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respetivos níveis:

Nível	Diuturnidade 2025 (€)
01 a 03	77,70
04	64,10
05	57,10
06	50,50
07 e seguintes	46,30

6- A terceira diuturnidade é de 45,90 € em 2025 para todos os trabalhadores.

7- A 4.^a diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a diuturnidade e é de 50,70 € em 2025 para todos os trabalhadores.

8- A 5.^a e última diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a diuturnidade e será de 50,70 € em 2025 para todos os trabalhadores.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

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

3- Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior, considera-se como mês completo, qualquer fracção igual ou superior a 10 dias úteis.

4- O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de acidente, doença profissional ou licença parental, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

Cláusula 65.^a

Subsídio de férias

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores até 15 dias antes do início de férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O subsídio de férias beneficiará sempre qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 120,90 € em 2025, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 67.^a**Prémio de assiduidade**

1- O trabalhador classificado entre os graus 5 e 15 inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato, tem direito a um prémio anual de assiduidade, correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *b), c), d) e e)* do número 1 da cláusula 52.^a não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassem os 30 dias anuais.

3- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *a), e)*, nos casos de licença parental ou acidente de trabalho, e *h)*, do número 1 da cláusula 52.^a não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado.

4- As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador, não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

5- As faltas dadas ao abrigo das alíneas *f)*, com exceção das motivadas pela necessidade de assistência inadiável e imprescindível a filho ou a neto, e *g)* da cláusula 52.^a e as autorizadas pela empresa, são consideradas para efeito de desconto e dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

6- As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7- O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no número 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8- O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

Cláusula 68.^a**Prémio de antiguidade**

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido:

Antiguidade	2025 (€)
15 anos	548,00
25 anos	731,00
35 anos	1 069,00
40 anos	1 457,00
45 anos	1 760,00

CAPÍTULO IX

Regime disciplinarCláusula 69.^a**Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei, neste AE e no regulamento interno da empresa.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos pelo número 1.

3- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados neste contrato ou na lei.

Cláusula 70.^a**Procedimento e prescrição**

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infractor.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da sua retribuição.

4- O trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa e/ou apresentar testemunhas, que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5- A empresa apresentará cópia integral do processo aos representantes dos trabalhadores, cuja análise e intervenção, será realizada de acordo com o previsto na lei.

6- A empresa proferirá a sua decisão, recebidos os pareceres dos órgãos representativos dos trabalhadores oficiais ou decorrido o prazo para o efeito, num período de 30 dias.

7- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

8- A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a verificar-se o cumprimento dos pontos anteriores.

Cláusula 71.^a**Sanção disciplinar**

1- No exercício do poder disciplinar, a empresa pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e da antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- No exercício do poder disciplinar, serão respeitados os limites definidos pela lei para as respectivas sanções disciplinares.

3- Para efeitos de graduação da sanção disciplinar, será atendida a natureza e a gravidade da infração, o grau de culpa, o comportamento do trabalhador, a sua personalidade e as condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, a prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 72.^a**Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei e no disposto nas cláusulas seguintes deste capítulo.

Cláusula 73.^a**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Revogação pelo trabalhador;

- h) Denúncia por iniciativa do trabalhador;
 - i) Rescisão por qualquer uma das partes durante o período experimental.
- 2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
 - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
 - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 74.^a

Certificado

- 1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, de onde conste as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.
- 2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 75.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

- 1- O trabalhador tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
- 2- Sendo o contrato a termo resolutivo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou 15 dias, se for de duração inferior.
- 3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 76.^a

Disposições complementares

- 1- Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.
- 2- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

CAPÍTULO XI

Parentalidade

Cláusula 77.^a

Proteção na parentalidade

- 1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com o comprovativo adequado, da sua situação.
- 2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.
- 3- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
 - g) Dispensa para consulta pré-natal;
 - h) Dispensa para avaliação para adopção;

- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- m) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- p) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

4- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes à protecção durante a amamentação.

Cláusula 78.^a

Modalidades da licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 79.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre a empresa e a trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 80.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 81.^a

Protecção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições definidas na legislação em vigor, caso o trabalhador não optar pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e benefícios complementares

Cláusula 82.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- O regime de trabalhador-estudante aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei.

Cláusula 83.^a

Seguro complementar da Segurança Social

1- A empresa, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da Segurança Social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2- Os benefícios referidos no número anterior abrangerão as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da empresa.

3- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

Cláusula 84.^a

Serviços sociais

1- A empresa coloca à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2- As refeições a fornecer pela empresa são constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e bebida.

3- As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a empresa.

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24h00 e as 8h00 do dia seguinte, é de 13,70 € em 2025.

5- Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho e enquanto estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores, a empresa ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

Cláusula 85.^a**Subsídio escolar**

1- A empresa contribuirá para as despesas com a aquisição dos livros escolares dos filhos dos seus trabalhadores e dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente, uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário.

2- Os montantes a atribuir no ano escolar de 2025-2026 são os seguintes:

Ano escolar	2025-2026
1.º ciclo	42,00 €
2.º ciclo	90,00 €
3.º ciclo	175,60 €
Secundário	269,30 €
Universitário	796,60 €

CAPÍTULO XIII**Promoção da segurança, prevenção e saúde no trabalho****Cláusula 86.^a****Princípios gerais**

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos e actuam de acordo com os termos previstos na lei.

4- Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, prevenção e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 87.^a**Fiscalização**

1- Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2- A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 88.^a**Riscos especiais**

1- Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2- Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

3- A empresa fornecerá um litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

Cláusula 89.^a**Prevenção e serviço de saúde e medicina no trabalho**

1- A empresa assegurará, directa ou por serviço externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho.

3- As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

4- Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 90.^a**Manual de saúde, prevenção e segurança**

1- O manual de saúde e segurança no trabalho é definido pela empresa, tendo em conta os termos previstos na lei, bem como as recomendações dos representantes dos trabalhadores nestas matérias.

2- O conteúdo do manual será objeto de formação e informação obrigatória para todos os trabalhadores, devendo a empresa disponibilizar o seu conteúdo na admissão de novos trabalhadores.

Cláusula 91.^a**Equipamento de protecção individual**

1- A empresa fornecerá equipamentos de protecção individual, de acordo com os termos da legislação bem como com o regulamento interno de saúde e segurança, e que conforme os casos, pode incluir fatos de trabalho, capacete, luvas, auriculares, óculos de protecção, cintos de segurança, máscaras, sapatos com biqueira de aço, arnês, assegurando as despesas de conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

2- Os trabalhadores que não utilizem os equipamentos de protecção individual fornecidos pela empresa, nas situações em que os mesmos são obrigatórios estão sujeitos a medidas disciplinares.

Cláusula 92.^a**Legislação aplicável**

As matérias relacionadas com a saúde e segurança no trabalho são regulamentadas pela legislação específica aplicável, pelas normas do presente AE e pelo disposto no manual de saúde e segurança da empresa.

CAPÍTULO XIV**Disposições finais e transitórias****Cláusula 93.^a****Manutenção de regalias**

1- Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2- Mantêm-se as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado de forma diferente neste contrato.

3- Da aplicação do presente acordo não pode resultar diminuição de categoria profissional ou da retribuição ao trabalhador.

4- As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

Cláusula 94.^a**Reclassificações**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa,

segundo as funções que efetivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2- Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3- Se houver reclamação, esta será objeto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 95.^a do presente contrato.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5- Da decisão proferida no número 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

Cláusula 95.^a

Comissão de reclassificações

1- A comissão a que se refere o número 3 da cláusula anterior deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2- A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 96.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o presente contrato;

b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;

c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;

d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte e as decisões são tomadas por maioria simples.

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

6- Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e podem fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

Cláusula 97.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

ANEXO I

Definição de funções**Profissionais de economia**

1- Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis socioeconómicos a nível sectorial e global;

1.2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;

1.5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6- Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8- Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa, aos diferentes graus e áreas de decisão.

2- Consideram-se funções deste grupo profissional as seguintes:

– Análise da conjuntura económica;

– Análise económica sectorial;

– Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;

– Planeamento estratégico;

– Planeamento operacional;

– Controlo dos planos;

– Organização e métodos de gestão;

– Estudo de estruturas organizacionais;

– Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para a gestão da empresa;

– Organização e gestão administrativa;

– Organização e gestão de contabilidade;

– Controlo de gestão e análise de custos;

– Auditoria;

– Estudo e promoção de mercados;

– Estudo de reconversão de actividades;

– Estudo de projectos, investimentos e desinvestimentos;

– Estudo dos mercados dos factores produtivos;

– Avaliação de empresas;

– Estabelecimento de políticas financeiras;

– Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;

– Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;

– Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;

– Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stock*, pessoal, etc.

2- Enquadramento das várias categorias profissionais:

2.1- Consideram-se seis graus para esta categoria;

2.2- O período experimental vence pelo grau em que for admitido e conta como tempo da permanência naqueles graus;

2.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um grau mencionado, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

2.4- É suficiente que o profissional economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

4.1- Graus 1 e 2 - Descrição geral de funções:

a) O profissional de economia no grau 1 não supervisa outros trabalhadores;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

4.2- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa diretamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Os contactos mantidos dentro e fora da empresa são frequentes, por vezes complexos, e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

4.3- Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

4.4- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Pode supervisionar diretamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4.5- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Profissionais de engenharia

1- Definição genérica da função de engenharia na empresa:

São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

3- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, adminis-

trativas ou técnicas, licenciados em Engenharia, Farmácia e Ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

4- Categorias profissionais:

4.1- Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

4.2- Os mestres ou licenciados pré-bolonha em engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis ou os licenciados pós Bolonha em engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

4.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

4.4- É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

5- Definição de funções:

5.1- Graus 1-A e 1-B - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Executa a aplicação de técnicas fabris e de processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores que não sejam profissionais de engenharia.

5.2- Grau 2 - Descrição geral de funções:

a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais, de engenharia de um grau superior.

5.3- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execu-

ção de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

5.4- Grau 4 - Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Recomendações geralmente revista quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

5.5- Grau 5 - Descrição geral de funções:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

5.6- Grau 6 - Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores açucareiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

Chefe de turno - É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desempenho

das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

Encarregado geral de armazéns - É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que, recebe os elementos de fabrico que deram entrada e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa,

Encarregado - É o trabalhador que tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Técnico de sala de controlo - É o trabalhador que tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige, um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Contramestre - É o trabalhador que coadjuva o chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal;

Supervisor - É o trabalhador que tem a seu encargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Oficial principal - É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

Fiel de armazém de 1.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo em horário normal ou ao respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

Cozedor - É o trabalhador executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Coordenador - É o trabalhador que desempenha todas as seguintes tarefas: Preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de *stocks* das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

Operador geral de processo - É o trabalhador executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos.

É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

Operador geral de embalagem - É o trabalhador que conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltórios e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores

Fiel de armazém de 2.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

Fiel de balança - É o trabalhador que tem a seu cargo a pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

Chefe de ensaque - É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaque de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaque, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

Operador de 1.ª - É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Operador de empilhadores e similares - É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, fazendo as tarefas inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sobre a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

Operador de 2.ª - É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho das suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpezas e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

Trabalhadores electricistas

Encarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Técnico de electrónica - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos

de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

Subencarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

Oficial principal - É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

Oficial - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: Colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

Técnico administrativo principal qualificado - É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

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

Contabilista - É o trabalhador que dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos

contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico de helpdesk - É o trabalhador que responde às questões dos utilizadores sobre equipamento e programas informáticos; introduz comandos e observa funcionalidades do sistema para verificar operações e detetar erros; instala e executa pequenas reparações nos equipamentos e programas informáticos; vigia o desempenho diário de sistemas de comunicações e computadores; mantém registos diários das comunicações de dados, problemas e ações corretivas executadas; consulta guias do utilizador, manuais técnicos e outros documentos para pesquisar e implementar soluções.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elabora a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Subchefe de secção/escriturário principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escritório, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

Secretário de administração ou de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam, consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para escritório, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Trabalhadores fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

Fogueiro-chefe - É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

Fogueiro de 1.ª (operador de turboalternador e seus auxiliares) - É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

Trabalhadores metalúrgicos

Encarregado geral da conservação e manutenção - É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores, hierárquicos de todas as informações recebidas.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Subencarregado - É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

Técnico metalúrgico - É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Oficial principal metalúrgico - É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência, dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

Chefe de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fiel de armazém - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

Ajudante - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Trabalhadores químicos

Chefe de laboratório de rotina - É o trabalhador que além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem, conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

Preparador - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara, bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

Trabalhadores técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

Desenhador - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis) os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de secção de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pela nota de encomenda.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Prospecor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público e que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

ANEXO II

Condições específicas**Profissionais de economia**

Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores licenciados em economia, gestão e administração de empresas e finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3- Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade;

4- No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

Carreira profissional:

Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1 e a dois anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo

Profissionais de engenharia

Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciado, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

4- A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d);

5- O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;

6- Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;
- b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

Carreira profissional:

1- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos de tempo efectivo no grau 1-A e a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1-B e a três anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

2- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo com salvaguarda de eventuais períodos de licença parental ou acidente de trabalho.

3- São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;
- d) Antiguidade na função anterior.

4- O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

5- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

Trabalhadores açucareiros

Condições de acesso e habilitações:

Admissão. Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental com a categoria de operador de 2.^a e o vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

Carreira profissional:

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de «operador de empilhadores e similares» após perfazerem 3 anos de tempo efectivo de trabalho no desempenho da função, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de «operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte».

2- Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias profissionais após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

3- Os trabalhadores enquadrados na nova função «operador de 2.^a» (nível 12) e que desenvolvam as necessárias competências para exercer funções de nível 11, passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo

Trabalhadores electricistas

Condições de acesso e habilitações:

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 16 anos;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico electricista ou radio montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;
- c) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

Carreira profissional:

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização;

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela

categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do número 1.2;

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria;

4- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Deontologia profissional:

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

2- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Trabalhadores de escritório

Condições de acesso e habilitações:

1- Só podem ingressar na profissão trabalhadores com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

2- Como contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de contabilidade e administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade;

3- É vedada à empresa a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados;

4- Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

Carreira profissional:

1- Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro escriturário logo que completem dois anos de serviço efectivo na categoria;

2- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço efectivo no desempenho naquelas categorias.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo

Trabalhadores fogueiros

Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ingressar na profissão maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão;

2- A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do regulamento referido no número anterior.

Carreira profissional:

1- *Encarregado* - Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de, 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, número 4, 34.º, número 4, e 35.º, número 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, apro-

vado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966;

2- *Fogoeiro chefe* - Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.^a, em cada turno, um deles terá a categoria de fogoeiro-chefe. Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogoeiro chefe», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 7 - após perfazerem 3 anos no desempenho efectivo da respectiva função;

3- Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogoeiro 1.^a», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 8 - após perfazerem 3 anos de serviço efectivo no desempenho da respectiva função;

4- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo

Trabalhadores metalúrgicos

Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 16 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem;

2- A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos;

3- As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem;

4- Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho;

5- Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral;

6- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada;

7- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

8- O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista, à sua formação profissional.

Duração da aprendizagem:

1- A duração da aprendizagem não poderá exceder, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 e 17 anos;

2- Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

Antiguidade dos aprendizes:

1- O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte;

2- Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

Promoção dos aprendizes:

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Praticantes:

1- Idade mínima de admissão é de 16 anos;

2- São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão, para a qual não esteja prevista aprendizagem;

3- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

Duração:

1- O período máximo de treino para os praticantes será de:

a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;

b) Dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

2- O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte;

3- Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem, realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita;

4- Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

Carreira profissional:

1- Os profissionais do terceiro escalão que completem dois anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

2- Os profissionais do segundo escalão que completem três anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

3- Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do terceiro e segundo escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão;

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto de trabalho.

a) Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo

Trabalhadores químicos

Condições de acesso e habilitações:

1- Chefe de laboratório de rotina - Curso de química laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector;

2- Analista principal - Curso de química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector.

Carreira profissional:

1- Estagiário: O trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de analista de 3.^a;

2- Analistas de 3.^a transitam para a categoria de analista de 2.^a após dois anos de tempo de trabalho efectivo.

3- Analistas de 2.^a transitam para a categoria de analistas de 1.^a após três anos de tempo de trabalho efectivo.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores técnicos de desenho

Condições de acesso e habilitações:

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador devem possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

Carreira profissional:

1- O desenhador no nível 9 transita para o nível após seis anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo

ANEXO III

Enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
1	Profissional de engenharia de grau 6; Profissional de economia de grau 6.
2	Profissional de engenharia de grau 5; Profissional de economia de grau 5.
3	Profissional de engenharia de grau 4; Profissional de economia de grau 4; Diretor de serviços (escritórios).
4	Profissional de engenharia de grau 3; Profissional de economia de grau 3; Chefe de departamento ou serviços (escritórios).
5	Profissional de engenharia de grau 2; Profissional de economia de grau 2; Encarregado geral (açucareiros); Chefe de divisão (escritórios); Técnico administrativo principal qualificado (escritórios); Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos).
6	Profissional de engenharia de grau 1-B; Profissional de economia de grau 1; Chefe de turno (açucareiros); Encarregado geral de armazéns (açucareiros); Encarregado (eletricistas); Técnico de eletrónica (eletricistas); Chefe de secção (escritórios); Contabilista (escritórios); Tesoureiro (escritórios); Técnico administrativo principal (escritórios); Secretário de administração principal (escritórios); Encarregado (metalúrgicos); Chefe de laboratório de rotina (químicos); Desenhador projetista (técnico de desenho); Chefe de secção de vendas (técnico de vendas).

7	Profissional de engenharia de grau 1-A; Encarregado (açucareiros); Contramestre (açucareiros); Subencarregado (eletricistas e metalúrgicos); Técnico eletricista (eletricistas); Técnico metalúrgico (metalúrgicos); Secretário de administração (escritórios); Subchefe de secção (escritórios); Técnico administrativo (escritórios); Encarregado (fogueiros); Fogueiro chefe (fogueiros); Analista-chefe (químicos); Inspetor de vendas (técnico de vendas).
8	Supervisor (açucareiros); Oficial principal (açucareiros); Técnico de sala de controlo (açucareiros); Chefe de equipa (metalúrgicos e eletricistas); Oficial principal (metalúrgicos e eletricistas); Chefe de armazém (metalúrgicos); Serralheiro mecânico principal (metalúrgicos); Secretário de direção (escritórios); Escriturário principal (escritórios); Técnico de <i>helpdesk</i> (escritórios); Fogueiro-chefe (fogueiros); Fogueiro de 1. ^a , mais de três anos; Analista principal (químicos); Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho); Vendedor especializado (técnico de vendas).
9	Fiel de armazém de 1. ^a (açucareiros); Cozedor (açucareiros); Coordenador (açucareiros); Oficial (eletricistas); Escriturário de 1. ^a (escritórios); Caixa (escritórios); Fogueiro de 1. ^a (fogueiros); Serralheiro mecânico de 1. ^a (metalúrgicos); Fiel de armazém (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 1. ^a (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 1. ^a (metalúrgicos); Analista de 1. ^a (químicos); Desenhador (técnico de desenho); Prospector de vendas (técnico de vendas); Promotor de vendas (técnico de vendas).

10	Operador geral de embalagem; Operador geral de processo; Fiel de armazém de 2. ^a (açucareiros); Fiel de balança (açucareiros); Chefe de ensaque, (açucareiros); Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros); Escriturário de 2. ^a (escritórios); Foguetiro de 2. ^a (foguetiros); Serralheiro mecânico de 2. ^a (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 2. ^a (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 2. ^a (metalúrgicos); Analista de 2. ^a (químicos).
11	Operador de 1. ^a (açucareiros); Operador de empilhadores e similares (açucareiros); Pré-oficial do 2. ^o ano (eletricistas); Escriturário de 3. ^a (escritórios); Foguetiro de 3. ^a (foguetiros); Serralheiro mecânico de 3. ^a (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 3. ^a (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 3. ^a (metalúrgicos); Preparador e analista de 3. ^a (químicos).
12	Operador de 2. ^a (açucareiros); Pré-oficial do 1. ^o ano (eletricistas); Estagiário do 2. ^o ano (escritórios); Ajudante do 2. ^o ano (metalúrgicos); Preparador estagiário do 2. ^o ano (químicos).
13	Auxiliar de limpeza (açucareiros); Ajudante do 1. ^o ano (eletricistas e metalúrgicos); Estagiário do 1. ^o ano (escritórios); Preparador estagiário do 1. ^o ano (químicos).
14	Aprendiz do 2. ^o ano (metalúrgicos e eletricistas).
15	Aprendiz do 1. ^o ano - 16 anos (metalúrgicos e eletricistas).

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	2025 (€)
1	3 721,00
2	3 291,00
3	2 713,00
4	2 282,00
5	1 975,00
6	1 690,00
7	1 514,00
8	1 408,00
9	1 335,00
10	1 258,00
11	1 183,00

12	1 122,00
13	1 042,00
14	925,00
15	870,00

Nota: A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1 empresa e 247 trabalhadores.

Lisboa, 1 de junho de 2025.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal L.^{da}:

Dr. *Pedro João Sousa Conde* - Gerente.

Eng.º *António Sérgio de Bastos e Silva de Pinho Marques* - Gerente.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

– SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

E em representação de:

- FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
- Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS;
- Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM;
- Sindicatos das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - SIESI;
- Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas SITE-CSRA.

Rui Paulo Fernandes Matias, na qualidade de mandatário.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A Federação dos Sindicatos dos 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 de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo e Norte – SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado a 4 de novembro de 2025, a fl. 120 do livro n.º 13, com o n.º 287/2025, 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 Repsol Polímeros, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, com a respetiva alteração parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2022.

Cláusulas a alterarCláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, de acordo com os critérios e/ou valores que se já se encontram estabelecidos no anexo VIII do presente acordo de empresa para os anos de 2025, 2026 e 2027.

Cláusula 9.^a-A**Adesão individual ao contrato**

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

a) (*Mantém a redação em vigor.*);

b) (*Mantém a redação em vigor.*)

2- (*Revogada.*)

3- (*Revogada.*)

Cláusula 98.^a**Fundo de pensões**

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

4- A empresa contribuirá mensalmente e a favor de cada trabalhador, no decurso dos anos de 2025, 2026 e 2027, com um montante de valor equivalente a 3,0 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra: Retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e Natal e, nos casos em que se verifique, «*manufacturing team/role of the operator*» e «*equipa de reforço*».

5 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 99.^a**Prémio de resultados****(Nova redação)**

1- O Prémio de resultados será atribuído anualmente com base no resultado operacional da Repsol Polímeros, calculado segundo as regras aplicadas no grupo Repsol e auditado por entidade independente, e no perfil de segurança medido e refletido no índice de frequência de acidentes. Para este efeito contam os acidentes computáveis ocorridos com os trabalhadores da Repsol Polímeros ou com trabalhador de qualquer empresa que preste serviço no complexo petroquímico de Sines.

2- O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedecerá, para os anos de 2025, 2026 e 2027, na sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

a) Exercício de 2025

- Resultado operacional inferior a 21 500 000,00 € não dará direito a qualquer prémio;
- Resultado operacional superior a 21 500 000,00 € e até 26 500 000,00 € dará direito a um prémio de 400,00 € por trabalhador;
- Resultado operacional superior a 26 500 000,00 € e até 34 000 000,00 € dará direito a um prémio de 600,00 € por trabalhador;
- Resultado operacional superior a 34 000 000,00 € e até 49 000 000,00 € dará direito a um prémio de 800,00 € por trabalhador;
- Resultado operacional superior a 49 000 000,00 € e até 64 000 000,00 € dará direito a um prémio de 1000,00 € por trabalhador;
- Resultado operacional superior a 64 000 000,00 € dará direito a um prémio de 1500,00 € por trabalhador.

b) Exercício de 2026

- Resultado operacional inferior a 60 000 000,00 € não dará direito a qualquer prémio;
- Resultado operacional superior ou igual a 60 000 000,00 € e até 90 000 000,00 € dará direito a um prémio de 1000,00 € por trabalhador;
- Resultado operacional superior a 90 000 000,00 € e até 120 000 000,00 € dará direito a um prémio de 1250,00 € por trabalhador;
- Resultado operacional superior a 120 000 000,00 € e até 150 000 000,00 € dará direito a um prémio de 1500,00 € por trabalhador;
- Resultado operacional superior a 150 000 000,00 € dará direito a um prémio de 1750,00 € por trabalhador.

c) Exercício de 2027

- Resultado operacional inferior a 90 000 000,00 € não dará direito a qualquer prémio;
- Resultado operacional superior ou igual a 90 000 000,00 € e até 120 000 000,00 € dará direito a um prémio de 1250,00 € por trabalhador;
- Resultado operacional superior a 120 000 000,00 € e até 150 000 000,00 € dará direito a um prémio de 1500,00 € por trabalhador;
- Resultado operacional superior a 150 000 000,00 € e até 180 000 000,00 € dará direito a um prémio de 1750,00 € por trabalhador;
- Resultado operacional superior a 180 000 000,00 € dará direito a um prémio de 2000,00 € por trabalhador.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a receber o valor mencionado no anterior número 2, a partir do segundo ano de vigência do contrato de trabalho, inclusive, nas seguintes proporções:

a) No 1.º ano de vigência do contrato a termo: não tem direito a qualquer valor;

b) A partir do 2.º de vigência do contrato a termo: 50 % dos valores indicados no anterior número 2.

4- O prémio será pago até ao final do mês de abril de cada ano.

5- O prémio anual será afetado em 50 % ao Fundo de Pensões, para a quota individual de cada trabalhador.

§ único. Esta afetação ao Fundo de Pensões não será efetuada no caso de trabalhadores contratados a termo.

Cláusula 99.^a-A

Gratificação extraordinária

É estabelecida para os anos de 2025, de 2026 e de 2027 uma gratificação extraordinária por objetivos nos termos previstos no anexo XI.

Cláusula 100.^a-A

Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário ilíquido de 650,00 €, pago até ao final do terceiro mês após o conhecimento pela empresa da ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado pelo trabalhador.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO III

Regulamento para progressões profissionais

- a) Pressupostos
(*Mantém a redação em vigor*);
- b) Enquadramentos
(*Mantém a redação em vigor*);
- c) Carreiras.

I - Princípios gerais aplicáveis

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

1A- Novas admissões:

1A.1- Durante o período de vigência deste AE (2025/2026/2027), a empresa pode estabelecer um período inicial dos contratos de trabalho nos termos do número seguinte;

1A.2- O período inicial terá a duração máxima de dezoito meses, corresponderá a dois níveis com a duração de 9 (nove) meses cada (podendo a empresa reduzir tal duração, quando assim o entender), durante os quais os trabalhadores auferirão as seguintes retribuições base mensais:

Nível B - 1315,00 €;

Nível C - 1465,00 €;

1A.3- (*Mantém a redação em vigor.*)

1A.4- (*Mantém a redação em vigor.*)

2 a 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

II - Regras de progressão

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

ANEXO IV

Regulamento de Trabalho por Turnos

Artigo 14.º

Compensação por tempo de transmissão de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito, como contrapartida do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de quinze minutos diários, ao valor de 82,00 € ilíquidos mensais, a receber durante 12 meses por ano.

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- (*Revogado.*)

ANEXO VII

Valores dos subsídios

Valores de subsídios para 2025-2026-2027

A) Cláusula 48.^a - Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1- b):

1) Período de almoço 19,00 €;

2) Período de jantar 19,00 €;

c) Ajuda de custo diária 53,50 €.

B) Cláusula 49.^a - Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no país

1- c):

1) Período de almoço 19,00 €;

2) Período de jantar 19,00 €;

d) Ajuda de custo diária 53,50 €.

C) Cláusula 61.^a - Subsídio de turno

(*Mantêm a redação em vigor.*)

D) Cláusula 64.^a - Subsídio de refeição

Valor diário 14,00 €.

E) Anexo V - Regulamento do Regime de Prevenção

4- a) Semana completa de prevenção 285,00 €;

b) Feriado, sábado ou domingo isolado 101,00 €;

c) Sábado e domingo não isolados 159,50 €;

d) Cada hora de prevenção 7,50 €.

ANEXO VIII

Tabelas salariais

Tabela salarial para 2025

1- Os valores da tabela salarial de 2025 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, os montantes da tabela salarial de 2024, acrescidos de um aumento linear de 115,00 € com o mínimo de 5,5 % em cada escalão salarial, no qual se encontra incluída a consolidação do complemento pessoal de 4 % que esteve vigente entre 2022 até 31 de dezembro de 2024.

Escalão	Valores 2025
1	4 840,00 €
2	4 531,00 €
3	4 283,00 €
4	4 064,00 €
5	3 805,00 €
6	3 601,00 €
7	3 407,00 €
8	3 218,00 €
9	3 014,00 €
10	2 840,00 €
11	2 664,00 €
12	2 515,00 €
13	2 363,00 €
14	2 234,00 €
15	2 107,00 €
16	1 972,00 €
17	1 848,00 €
18	1 764,00 €
19	1 675,00 €
20	1 603,00 €

Tabela salarial para 2026

1- Os valores da tabela salarial de 2026 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2026, os montantes da tabela salarial de 2025, acrescidos do montante de 50,00 € (cinquenta euros).

2- Em função dos resultados da empresa, poderá igualmente ser atribuído um incremento adicional na tabela salarial, o qual apenas será pago nos seguintes termos e condições:

- Resultado operacional inferior a 60 000 000,00 € não dará direito a qualquer incremento adicional;
- Resultado operacional superior ou igual a 60 000 000,00 € e até 90 000 000,00 € dará direito a um incremento adicional de 10,00 €;

- Resultado operacional superior a 90 000 000,00 € e até 120 000 000,00 € dará direito a um incremento adicional de 20,00 €;
- Resultado operacional superior a 120 000 000,00 € e até 150 000 000,00 € dará direito a um incremento adicional de 30,00 €;
- Resultado operacional superior a 150 000 000,00 € dará direito a um incremento adicional de 40,00 € por trabalhador.

§ único. Os montantes relativos aos incrementos adicionais por resultados, somam ao valor garantido de ajuste salarial e têm natureza consolidável.

Tabela salarial para 2027

1- Os valores da tabela salarial de 2027 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2027, os montantes da tabela salarial de 2026, acrescidos do montante de 35,00 € (trinta e cinco euros).

2- Em função dos resultados da empresa, poderá igualmente ser atribuído um incremento adicional na tabela salarial, o qual apenas será pago nos seguintes termos e condições:

- Resultado operacional inferior a 90 000 000,00 € não dará direito a qualquer incremento adicional;
- Resultado operacional superior ou igual a 90 000 000,00 € e até 120 000 000,00 € dará direito a um incremento adicional de 10,00 €;
- Resultado operacional superior a 120 000 000,00 € e até 150 000 000,00 € dará direito a um incremento adicional de 20,00 €;
- Resultado operacional superior a 150 000 000,00 € e até 180 000 000,00 € dará direito a um incremento adicional de 35,00 €;
- Resultado operacional superior a 180 000 000,00 € dará direito a um incremento adicional de 50,00 € por trabalhador.

§ único. Os montantes relativos aos incrementos adicionais por resultados, somam ao valor mínimo garantido de ajuste salarial e têm natureza consolidável.

ANEXO XI

Gratificação extraordinária

1- É instituída, para os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e desde que não estejam incluídos no modelo de desempenho global ou em qualquer outro sistema de retribuição por objetivos, uma gratificação extraordinária cuja finalidade é reconhecer o grau de cumprimento dos objetivos deste coletivo de trabalhadores, o desempenho individual, a assiduidade e a excelência em matéria de segurança, a qual é aplicável aos anos de 2025, 2026 e 2027.

2- O montante máximo global da gratificação extraordinária corresponde ao valor de um vencimento base mensal ilíquido do trabalhador, sujeito aos limites máximos definidos para cada patamar de cumprimento, conforme tabela descrita no ponto 4 da presente cláusula, não podendo, em caso algum, exceder os valores aí previstos.

3- A atribuição da gratificação assenta em três domínios de avaliação, com os seguintes pesos máximos relativos:

DESEMPENHO INDIVIDUAL (DI)		CUMPRIMENTO DE OBJECTIVOS		ASSIDUIDADE	
15% melhores	33%	Cumprimento $\geq$ 90%	33%	Assiduidade perfeita	33%
35% melhores seguintes	22%	$80\% \leq$ Cumprimento $<$ 90%	22%	Assiduidade tolerável	22%
50% restantes desempenho individual $\geq$ 3	11%	$70\% \leq$ Cumprimento $<$ 80%	11%	Assiduidade Mínima	11%

Único. O desempenho individual (DI) descrito na tabela corresponde ao atual modelo de avaliação de desempenho que está em vigor para este grupo de trabalhadores. É motivo de exclusão do grupo dos 15 % melhores, aqueles trabalhadores que incumpram qualquer procedimento e/ou tenham recebido qualquer chamada de atenção formal em matéria de segurança.

1- O grau de cumprimento global dos indicadores descritos no número anterior será convertido em percentagem de atribuição da gratificação, de acordo com os seguintes parâmetros:

Grau de cumprimento global dos objetivos	Percentagem do vencimento base líquido	Limite máximo (€)
99 %	100 %	3 000,00 €
88 %	65 %	2 000,00 €
77 %	45 %	1 500,00 €
66 %	25 %	1 000,00 €
55 %	10 %	500,00 €
Menor a 55 %	0 %	0,00 €

2- A gratificação extraordinária será calculada da seguinte forma:

– Uma vez obtida a percentagem total de cumprimento global dos objetivos, considerando os três caracterizadores (desempenho individual, cumprimento de objetivos e assiduidade), aplica-se a percentagem do vencimento base mensal líquido correspondente até aos respetivos limites indicados, segundo a tabela referida no número anterior.

3- Para efeitos da presente cláusula, o caracterizador de assiduidade, é apurado de acordo com os seguintes critérios:

i) Assiduidade perfeita: Inexistência de ausências ao trabalho ao longo do ano de referência, exceto as derivadas de gozo de férias, feriados, destacamentos para outras sociedades do grupo e ações de formação autorizadas pela empresa;

ii) Assiduidade tolerável: Até 5 dias úteis de faltas justificadas por ano civil, devidamente enquadradas no Código do Trabalho ou no acordo de empresa;

iii) Assiduidade mínima: Até 15 dias úteis de faltas justificadas por ano civil, devidamente enquadradas no Código do Trabalho ou no acordo de empresa.

4- A gratificação poderá, ainda, ser objeto de uma majoração de acordo com as percentagens constante da tabela infra, a qual ficará condicionada ao grau de cumprimento dos indicadores-chave de desempenho (KPI) de segurança, os quais são definidos anualmente pela direção de segurança e comunicados às associações sindicais outorgantes:

Critério objetivo	Percentagem de majoração
TIER 1 = 0 e TIER 2 = 0 e zero (0) acidentes pessoais com perda de dias	100 %
TIER 1 = 0 e TIER 2 ≤ 1 e zero (0) acidentes pessoais nível sério ou superior e até 2 acidentes nível moderado	50 %
TIER 1 > 0 ou TIER 2 > 1, ou um (1) ou mais acidentes de nível sério ou superior, ou mais de dois (2) acidentes de nível moderado.	0 %

5- A avaliação e acompanhamento dos objetivos será realizada em reuniões intercalares, a realizar em julho e outubro de cada ano, entre a empresa e até dois representantes de cada associação sindical outorgante.

6- Os montantes devidos a cada trabalhador serão pagos no mês de março de cada ano ou no mês posterior àquele em que a empresa apure os valores de retribuição base do ano imediatamente anterior.

7- A quantia paga a título da presente gratificação extraordinária não se integra na retribuição do trabalhador, não se consolida na massa salarial, nem constitui contrapartida da prestação normal ou regular do trabalho.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e quinhentos e noventa e três trabalhadores.

Lisboa, 20 de outubro de 2025.

Pela Repsol Polímeros, Unipessoal L.^{da}:

Albino António Gomes Bello, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Luís Miguel Lopes da Silva, na qualidade de mandatário.

Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes, na qualidade de mandatário.

Vítor Manuel Louro Caiado Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

Maria João Ferreira da Silva Santos, na qualidade de dirigente, membro da comissão executiva e mandatária.

Cláudio Alexandre Cunhal Santiago, na qualidade de secretário-geral, membro da comissão executiva, e mandatário.

Depositado a 30 de outubro de 2025, a fl. 120 do livro n.º 13, com o n.º 286/2025, 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 adesão entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES ao contrato coletivo entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE1.^a cláusula

A Associação Portuguesa das Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas - SITCES acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão do SITCES ao contrato coletivo celebrado entre a APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2008, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, no *Boletim do trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024, o qual incluiu a publicação do texto consolidado do referido contrato coletivo, bem como no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025.

2.^a cláusula

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O presente acordo produz efeitos na matéria prevista no artigo 478.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho a partir do dia 1 (inclusive) do mês em que for publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Declaração

Para efeitos do cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, a associação de empregadores outorgante declara que o acordo de adesão abrange, à presente data, 228 empregadores e a associação sindical outorgante estima que serão abrangidos 150 mil trabalhadores.

Lisboa, 23 de outubro de 2025.

Pela Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED:

José António Nogueira de Brito, na qualidade de presidente da direção.

Ana Alves, na qualidade de vice-presidente da direção da APED.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luís pinto figueiredo, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de novembro de 2025, a fl. 120 do livro n.º 13, com o n.º 288/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 27 de setembro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, 22 de outubro de 2021.

Declaração de princípios

1- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, orientando toda a sua acção com vista à construção de um movimento sindical forte e independente.

2- A observância destes princípios implica:

2.1- A autonomia e independência em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou outras organizações de natureza política;

2.2- A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os associados na actividade do sindicato, tais como:

a) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

b) Conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;

c) Secretariado nacional, órgão executivo;

d) Conselho fiscalizador de contas e o conselho de disciplina.

2.3- Consagrar o direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas. Este princípio é a base de unidade dos trabalhadores na discussão dos seus problemas no profundo respeito pelas liberdades de opinião e expressão.

3- O SINAFE assumirá por si ou em conjunto com outras organizações sindicais a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização.

4- O SINAFE defende o direito à contratação e à negociação colectiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo o princípio da boa-fé negocial e do respeito mútuo.

5- O SINAFE defende a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, do pleno emprego, do trabalho sem quaisquer discriminações, assim como os salários e a igualdade de oportunidades.

6- O SINAFE, defende por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, nacionais e/ou europeias, pela emancipação dos trabalhadores numa base de solidariedade sindical.

7- O SINAFE defende um conceito social de empresa, visando uma melhoria das condições de vida dos trabalhadores, assim como uma acção sindical dignificante na defesa da melhoria das relações de trabalho.

8- O SINAFE defenderá o direito inalienável à greve, no entendimento de que esta é o último recurso que se apresenta para a defesa e persecução dos seus interesses e direitos.

ESTATUTOS

PARTE I

Natureza e objecto

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Constituição designação

É constituído por tempo indeterminado o Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins, abreviadamente designado por SINAPE, é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ela adiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade por conta de outrem em empresas operadoras de transporte ou de infraestruturas rododotferroviárias.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

2- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins criará as delegações previstas nestes estatutos e poderá ainda criar outras por proposta do secretariado nacional ao conselho geral para aprovação.

Artigo 3.º

Sigla e símbolo

1- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins adota a sigla SINAPE.

2- O símbolo do SINAPE é constituído por dois círculos, tendo entre si um fundo amarelo e escrito sobre este, em toda a sua volta, a denominação e sigla do sindicato. No interior do círculo menor o fundo é branco e sobre este está apostado a relevo e ao centro duas linhas paralelas dos caminhos-de-ferro, estando à direita destas, de cima para baixo um «I» no interior de um círculo azul celeste; um carro de mão para transporte de bagagem; uma balança a pesar uma mala de viagem; um passageiro sentado tendo junto de si uma mala pequena e ao alto um relógio com fundo castanho onde estão assinaladas três horas; à esquerda das linhas paralelas dos caminhos-de-ferro está um sinal principal com indicador de linha de entrada.

Artigo 4.º

Bandeira

A bandeira do SINAPE é formada por um rectângulo de cor azul-escura, tendo, no centro, a relevo, o símbolo descrito no número 2 do artigo 3.º dos estatutos.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 5.º

Fins

O SINAPE tem por fins:

1- Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionar o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural;

c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna;

e) Defender o direito ao trabalho e à estabilidade no emprego.

2- Lutar com todas as organizações sindicais nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT, União Geral de Trabalhadores, podendo, ainda, se tal achar conveniente, pedir a sua filiação noutras federações sindicais nacionais e internacionais do sector.

Artigo 6.º

Competências

1- O SINAFE tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através do conselho nacional do plano e do conselho nacional de rendimentos e preços;

e) Velar por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

g) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

h) Decretar greve e pôr-lhe termo;

i) Prestar serviços de ordem económica e/ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

l) Aderir às organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

m) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2- O SINAFE reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE, tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade negocial.

PARTE II

Dos associados, direitos e deveres

CAPÍTULO I

Artigo 7.º

Categorias

O SINAFE compõe-se e sócios comuns e sócios extraordinários.

Artigo 7.º-A

Sócios comuns

1- São sócios comuns do SINAFE todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos nos presentes estatutos e que se inscrevam como tal.

2- O secretariado nacional poderá recusar a inscrição de um candidato, devendo, para tal notificá-lo da decisão no prazo de quinze (15) dias.

3- Da decisão do secretariado nacional cabe recurso para o conselho geral no prazo máximo de cinco (5) dias a contar da data da notificação.

§. Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de sócio comum

1- Perde a qualidade de sócio comum todo aquele que:

a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do sindicato ou se venha a colocar na situação prevista na alínea a) do número 1 do artigo 7.º;

b) Tenha requerido nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 47.º e de acordo com o Regulamento de Disciplina;

d) Seja expulso do SINAFE;

e) Passe a sócio extraordinário.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 9.º

Readmissão

1- Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios comuns nas circunstâncias determinadas para a readmissão:

a) Em caso de expulsão só o conselho geral, ouvindo o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão;

b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como nova admissão.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

Artigo 10.º

Direitos

São direitos dos sócios comuns:

1- Participar em toda a actividade do SINAFE de acordo com os presentes estatutos;

2- Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;

3- Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato nas condições previstas nestes estatutos;

4- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;

5- Beneficiar de todas as actividades do SINAFE no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;

6- Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos;

7- Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

8- Beneficiar de compensação por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;

9- Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;

10- Serem informados de toda a actividade do sindicato;

11- Reclamar da actuação do delegado sindical;

- 12- Receber os estatutos e programa de acção do sindicato;
- 13- Receber o cartão de sócio;
- 14- Requerer, nos termos legais, a sua admissão de sócio do sindicato.

Artigo 11.º

Deveres

São deveres dos sócios comuns:

- 1- Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2- Manterem-se informados das actividades do sindicato e desempenhar os lugares para que foram eleitos, quando os tenham aceite;
- 3- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINAFE;
- 4- Fortalecer a organização do SINAFE nos locais de trabalho;
- 5- Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- 6- Pagar regularmente as suas quotizações;
- 7- Comunicar, por escrito, no prazo de quinze dias, ao sindicato a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- 8- Devolver o cartão de sócio do SINAFE quando tenham perdido essa qualidade;
- 9- Defender em todos os locais o bom nome do sindicato.

Artigo 11.º-A

Sócios extraordinários

- 1- Podem passar a sócios extraordinários os sócios comuns que se reformem ou se aposentem e que manifestem vontade de continuar no SINAFE.
- 2- Os sócios extraordinários gozam dos mesmos direitos dos sócios comuns, salvo o previsto no número 8 do artigo 10.º
- 3- Os sócios extraordinários têm os mesmos deveres dos sócios comuns.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Remissão

O regime disciplinar será estabelecido por regulamento de disciplina a aprovar em congresso.

PARTE IV

Disposições gerais

Artigo 13.º

Estruturas

A organização estrutural do SINAFE comporta:

- 1- Congresso;
- 2- Conselho geral;
- 3- Conselho fiscalizador de contas;
- 4- Conselho de disciplina;
- 5- Secretariado nacional;
- 6- Delegações;
- 7- Delegados sindicais e comissões sindicais e profissionais;
- 8- Comissões profissionais, de reformados, de quadros, de jovens, de mulheres ou outras.

Artigo 14.º**Órgãos dirigentes**

1- São órgãos dirigentes do SINAFE:

- a) Conselho geral;
- b) Conselho fiscalizador de contas;
- c) Conselho de disciplina;
- d) Secretariado nacional;
- e) Secretariado das delegações.

Artigo 15.º**Mandatos**

1- Todas as eleições são efectuadas por voto e escrutínio directo e secreto.

2- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

§. Exceptuam-se os delegados ao congresso, cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3- O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no exercício das funções directivas.

4- Os dirigentes que por motivo das suas funções percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso pelo SINAFE das importâncias correspondentes.

Artigo 16.º**Quórum**

1- Os órgãos do SINAFE só poderão deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros efectivos.

2- Decorrido meia hora da data prevista para o início dos trabalhos, pode reunir e deliberar validamente com quaisquer números de membros presentes.

CAPÍTULO II**Congresso****Artigo 17.º****Composição**

1- O órgão supremo do SINAFE é o congresso, constituído por um colégio mínimo de trinta e cinco (35) delegados, e o máximo de cinquenta (50), eleitos em assembleia eleitoral, em conformidade com os estatutos.

2- São, por inerência, delegados ao congresso, o presidente do conselho geral, o presidente do conselho de disciplina, o secretário-geral, os dois vice-secretários gerais e os restantes membros do secretariado executivo.

Artigo 18.º**Competência**

1- São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o secretariado nacional;
- e) Destituir por maioria de três quartos os órgãos estatutários do SINAFE e eleger uma comissão administrativa à qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e a realização, no prazo máximo de cento e vinte dias, do congresso para eleição dos órgãos destituídos;
- f) Rever os estatutos;
- g) Deliberar sobre a associação ou fusão do SINAFE com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- h) Discutir e aprovar, alterando ou não o programa de acção para o quadriénio seguinte;

- i) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do sindicato;
- j) Alterar a quotização sindical, bem como fixar as quotizações para os fundos a instituir.

2- As deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos do congresso, são válidas e vinculam o SINAPE, desde que formulada(s) por proposta e subscrita por um mínimo de vinte por cento dos delegados presentes e apresentada(s) à mesa do congresso no decorrer dos trabalhos e aprovadas pelo mesmo por maioria simples.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 20 % dos sócios do SINAPE;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

2- O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar ou deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINAPE.

3- Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser sempre feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4- Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

Artigo 20.º

Convocação

1- A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocatória ser efectuado no boletim informativo do sindicato e por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio electrónico, por afixação nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho, com a antecedência mínima de noventa dias.

§. No caso do congresso extraordinário previsto no número dois do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2- Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do número 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de trinta dias após a recepção do pedido.

§. O congresso extraordinário previsto no número dois do artigo 19.º deverá reunir dentro de sessenta dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3- O anúncio da convocatória deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, hora e local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de quinze (15) dias da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 21.º

Funcionamento

1- As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros.

- a) Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples;
- b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2- O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes;

b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada nova reunião extraordinária nos termos da alínea a).

3- O congresso elegerá no início da primeira sessão uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e das deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;

e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4- A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e três secretários, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto.

Artigo 22.º

Votação em congresso

1- A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2- A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional;

2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;

3) Deliberação sobre a associação ou fusão do SINAFE, com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

b) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

Artigo 23.º

Regimento

1- O congresso decidirá o seu próprio regimento.

CAPÍTULO III

Conselho geral

Artigo 24.º

Composição

1- O conselho geral é composto por vinte e um (21) membros eleitos pelo congresso, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de *Hondt*. Têm também assento no conselho geral:

- Presidente do conselho de disciplina;
- Secretário-geral;
- Vice-secretários gerais;
- Secretário nacional tesoureiro.

2- As listas concorrentes deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3- Será presidente do conselho geral o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

4- Terão assento no conselho geral sem direito a voto:

- a) Os membros do conselho de disciplina;
- b) Os membros do secretariado nacional;
- c) O coordenador do secretariado de cada delegação do SINAFE.

5- Nos casos em que estejam em causa eleições para delegados em organizações onde o SINAFE esteja filiado, terão também direito a voto os membros dos órgãos indicados no ponto anterior.

Artigo 25.º

Mesa do conselho geral

1- O conselho geral elegerá, na sua primeira reunião, de entre os seus membros eleitos pelo congresso, um vice-presidente e três secretários, por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar o maior número de votos, que, com o presidente eleito em congresso, constituirão a mesa.

2- A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

Artigo 26.º

Reuniões

1- O conselho geral reúne ordinariamente duas (2) vezes por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de um terço dos seus membros ou de 10 % dos sócios do SINAFE.

2- A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3- As reuniões do conselho geral (ordinárias e extraordinárias) devem ser convocadas com o prazo mínimo de oito (8) dias úteis de antecedência.

Artigo 27.º

Competência

1- Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SINAFE e, em especial:

- a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pelos congressos;
 - b) Convocar o congresso, nos termos estatutários;
 - c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional, após parecer do conselho fiscalizador de contas;
 - d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;
 - e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINAFE ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
 - f) Deliberar acerca da declaração de greve, sobre proposta do secretariado nacional, depois de este ter consultado os trabalhadores e estes se terem pronunciado, maioritariamente, quando a sua duração for superior a dez dias;
 - g) Ratificar a declaração, pelo secretariado nacional, de greve;
 - h) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;
 - i) Eleger os representantes do SINAFE nas organizações em que esteja filiado;
 - j) Decidir sobre as propostas do secretariado nacional de abrir delegações do SINAFE e aprovar o regulamento de funcionamento destas;
 - k) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;
 - l) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;
 - m) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINAFE lhe apresentem;
 - n) Ratificar a proposta do secretariado nacional para a convocação do congresso;
 - o) Ratificar a proposta do secretariado nacional com o número de delegados que elege ao congresso, conforme o número dois do artigo 17.º;
 - p) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;
 - q) Nomear os órgãos de gestão administrativa do SINAFE, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
 - r) Autorizar o secretariado nacional a alienar ou onerar bens imóveis.
- 2- O conselho geral decidirá do seu próprio regulamento.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 28.º

Composição

1- O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos, eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de *Hondt*.

2- As listas concorrentes deverão indicar além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

- 3- É presidente do conselho fiscalizador de contas o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.
- 4- Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si um vice-presidente e um secretário.

Artigo 29.º

Competência

- 1- Compete ao conselho fiscalizador de contas:
 - a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINAFE;
 - b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;
 - c) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;
 - d) Examinar com regularidade a contabilidade das delegações do SINAFE.
- 2- O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do sindicato.
- 3- Das reuniões do conselho fiscalizador de contas serão obrigatoriamente elaboradas actas.

CAPÍTULO V

Conselho de disciplina

Artigo 30.º

Composição

- 1- O conselho de disciplina é constituído por três (3) elementos eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de *Hondt*.
- 2- As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.
- 3- É presidente do conselho de disciplina o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.
- 4- Os membros do conselho de disciplina elegerão entre si um vice-presidente e um secretário.

Artigo 31.º

Reuniões

- 1- O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que qualquer assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do sindicato ou pelos seus sócios.
- 2- Das reuniões do conselho de disciplina serão obrigatoriamente elaboradas actas.

Artigo 32.º

Competência

- 1- Compete ao conselho de disciplina:
 - a) Instaurar todos os processos disciplinares;
 - b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do SINAFE;
 - c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções aplicadas aos sócios nos termos do regulamento disciplinar até à pena de suspensão;
 - d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;
 - e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe proponha.
- 2- Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.
- 3- O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral, na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado nacional, o seu relatório.

CAPÍTULO VI

Secretariado nacional

Artigo 33.º

Composição

1- O secretariado nacional, composto por quinze (15) elementos, é eleito pelo congresso por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2- As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3- É secretário-geral o primeiro nome, e vice-secretários gerais o segundo e o terceiro nome da lista mais votada.

4- O secretariado nacional é um órgão colegial tendo, no entanto, os seus membros funções específicas, que distribuirão entre si.

5- O secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros, na sua primeira reunião, um secretariado executivo de sete (7) elementos.

6- As actividades desenvolvidas pelo secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões deste órgão.

7- Poderão participar nas reuniões do secretariado nacional, os presidentes do conselho geral, do conselho de disciplina, sem direito a voto, desde que aprovado em reunião e a convite do secretário-geral.

Artigo 34.º

Competência

1- Ao secretariado nacional compete, nomeadamente:

- a) Representar o SINAFE a nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;
- c) Propor ao conselho geral a criação de novas delegações do SINAFE;
- d) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretariados das delegações;
- e) Admitir e rejeitar de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- f) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;
- g) Fazer a gestão do pessoal do SINAFE de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Elaborar e apresentar anualmente até quinze (15) de dezembro, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
 - i) Apresentar anualmente até trinta (30) de março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
 - j) Representar o SINAFE em juízo e fora dele;
 - k) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
 - l) Declarar e fazer cessar a greve, depois de ouvidos os trabalhadores e estes se haverem pronunciado, maioritariamente, por períodos iguais ou inferiores a dez dias, devendo submeter as suas decisões a ratificação do conselho geral;
 - m) Propor ao conselho geral a convocatória do congresso nos termos do número um e suas alíneas a) e b) do artigo 19.º dos estatutos, com a indicação do local, dia, hora e respectiva ordem de trabalhos;
 - n) Estabelecer o número de delegados ao congresso, que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos do número dois e suas alíneas do artigo 17.º destes estatutos;
 - o) Nomear os delegados sindicais, eleitos pelos trabalhadores, bem como suspendê-los ou demiti-los de acordo com os interesses dos mesmos trabalhadores;
 - p) Eleger de entre os seus membros um secretariado executivo composto por sete membros;
 - q) O secretariado executivo exercerá as competências que lhe forem delegadas, na primeira reunião pelo secretariado nacional, nomeadamente as mencionadas no artigo seguinte.

Artigo 34.º-A

Do secretariado executivo

1- Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas o secretariado executivo deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINAFE;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;
- c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;
- d) Submeter aos restantes órgãos do SINAFE todos os assuntos sobre os quais eles se devem pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;
- e) Editar o jornal do SINAFE e quaisquer outras publicações de interesse;
- f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;
- g) Desenvolver todas as acções necessárias ou de que outros órgãos do SINAFE o incumbam;
- h) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do sindicato;
- i) As actividades desenvolvidas pelo secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões deste órgão.

Artigo 35.º

Reuniões

1- O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente de sessenta em sessenta dias, devendo-se elaborar acta de cada reunião efectuada.

2- O secretariado executivo reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês, devendo-se elaborar acta de cada reunião efectuada.

Artigo 36.º

Competência do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado executivo;
- b) Coordenar a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar o SINAFE em todos os actos;
- d) Nas suas faltas e impedimentos, o secretário-geral será substituído por um dos vice-secretário geral;
- e) Propor os membros para o secretariado executivo;
- f) Propor a constituição dos pelouros, a sua composição e coordenação;
- g) Ter assento e presidência nas reuniões das delegações podendo estas ser convocadas por sua iniciativa, assim como nas reuniões das comissões sindicais e profissionais.

Artigo 37.º

Responsabilidade

1- Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos solicitados.

2- O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3- Para obrigar o SINAFE bastam as assinaturas de dois membros do secretariado nacional, sendo uma delas, obrigatoriamente a do secretário nacional tesoureiro, quando os documentos envolvem responsabilidade financeira.

CAPÍTULO VII

Delegações

Artigo 38.º

Criação e fusão

1- Poderão ser criadas, por proposta do secretariado nacional ao conselho geral, delegações do SINAFE, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

2- Compete ao secretariado nacional propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência do funcionamento destas formas de representação.

3- A área geográfica das delegações será definida na primeira reunião do conselho geral sobre proposta do secretariado nacional.

Artigo 39.º

Competências das delegações

Às delegações compete:

- a) Dinamizar o sindicato na sua área de acção em coordenação com os órgãos do sindicato e na observância dos princípios estatutários;
- b) Transmitir aos órgãos nacionais do sindicato as aspirações dos associados;
- c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos do sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre questões que lhe sejam presentes pelo secretariado nacional;
- e) Acompanhar a acção dos dirigentes, conselheiros e delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e o secretariado nacional.

Artigo 40.º

Órgãos da delegação

São órgãos da delegação:

- a) A assembleia de delegados;
- b) O secretariado da delegação.

Artigo 41.º

Assembleia de delegados

1- A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais na área da delegação.

2- A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam postas pelo secretariado nacional.

3- A assembleia de delegados é presidida pelo secretariado nacional e reúne obrigatoriamente uma vez por semestre e extraordinariamente nos seguintes casos:

- a) A requerimento do secretariado da delegação;
- b) A requerimento de 20 % dos delegados sindicais da delegação.

Artigo 42.º

Secretariado da delegação

1- Cada delegação será dirigida por um secretariado composto por:

- a) Um secretário coordenador que preside;
- b) Por dois ou quatro membros eleitos pela assembleia de delegados;
- c) O secretariado das delegações será eleito por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas pelo método proporcional de *Hondt*, na primeira assembleia de delegados;
- d) Será secretário coordenador o primeiro candidato efectivo da lista mais votada;
- e) As listas terão de indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

2- Ao secretariado da delegação competirá dirigi-la, fazendo igualmente a sua gestão financeira.

CAPÍTULO VIII

Delegações sindicais

Artigo 43.º

Eleição de delegados sindicais

1- A eleição de delegados sindicais será efectuada no ou nos locais de trabalho, por todos os associados do SINAPE.

2- O secretariado nacional promoverá e organizará as eleições dos delegados sindicais nos 120 dias seguintes ao congresso:

a) A convocação das eleições será feita com vinte dias de antecedência pelo secretariado nacional.

3- Após anúncio da eleição dos delegados sindicais os associados poderão constituir-se em listas nominativas completas, enviando a sua candidatura ao secretariado nacional, até dez dias antes do acto eleitoral.

4- O secretariado nacional analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

5- Do acto eleitoral será elaborada acta, que deverá ser enviada ao secretariado nacional, no prazo máximo de cinco dias, para apreciação da sua regularidade.

Artigo 44.º

Nomeação

1- Os delegados sindicais são sócios do SINAFE, que, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou locais de trabalho.

2- A nomeação dos delegados sindicais é da competência do secretariado nacional, devendo ser precedida de eleições dinamizadas pelo secretariado com base em listas nominativas completas, com escrutínio pelo método de *Hondt*.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada empresa, local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente;

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

Artigo 45.º

Comissões sindicais

1- Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características da empresa e a dispersão dos locais de trabalho das zonas o justifiquem.

2- Compete ao secretariado nacional apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

PARTE V

Organização financeira

Artigo 46.º

Fundos

Constituem fundos do SINAFE:

- 1- As quotas dos seus associados;
- 2- As receitas extraordinárias;
- 3- As contribuições extraordinárias.

Artigo 47.º

Quotização

1- A quotização dos sócios comuns do SINAFE é de 1 % e incide sobre o líquido total do vencimento mensal, do subsídio de férias e do décimo terceiro mês, salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2- A quotização dos sócios extraordinários é de meio por cento (0,5 %) da pensão ou reforma mensal sobre catorze (14) meses ao ano, com arredondamento por excesso para o euro.

Artigo 48.º

Aplicação de receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- 1- Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SINAFE.

PARTE VI

Das eleições

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 49.º

Capacidade

1- Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham o mínimo de três meses de inscrição no SINAFE.

2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAFE durante pelo menos dez dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 50.º

Elegibilidade

1- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que constem dos cadernos eleitorais.

2- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas ou que tenham sido expulsos do sindicato.

3- Não é permitida a eleição para dois ou mais órgãos do sindicato.

Artigo 51.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, para eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2- As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 30 dias antes da data da realização do congresso.

3- Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por este demitidos:

a) O anúncio da convocatória será efectua no boletim informativo do sindicato e por anúncio amplamente publicitado entre os associados designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e os locais de trabalho, com a antecedência mínima de (15) quinze dias;

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de lista, o dia, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto.

CAPÍTULO II

Processo eleitoral

Artigo 52.º

Competência

1- A organização do processo eleitoral é da competência da mesa do conselho geral, sob orientação do seu presidente.

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

- b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;
- c) Distribuir de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades destes, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confecção dos boletins de voto e enviar os votos por correspondência desde que solicitados até cinco dias antes do início do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINAFE desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;
- f) Promover a afixação dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAFE, pelo menos, dez dias antes da assembleia eleitoral;
- g) Proceder à nomeação da comissão de verificação de poderes;
- h) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- i) Organizar a constituição das mesas de voto;
- j) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- k) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

Artigo 53.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes por círculo eleitoral.

2- Compete, nomeadamente à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 54.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas, contendo os nomes dos candidatos, número de sócio, idade, empresa, categoria profissional, número mecanográfico, círculo eleitoral, residência e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

2- Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 100 ou 10 % dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio do SINAFE e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3- As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes, em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso, sendo todos eles identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, empresa, categoria profissional, número mecanográfico, círculo eleitoral, residência e de declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

4- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes do início da assembleia eleitoral.

5- Nenhum associado do SINAFE pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas que não venham acompanhadas da documentação exigida em conformidade com os pontos 1, 2 e 3 do artigo anterior.

2- A mesa da assembleia eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar do termo da apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violação das normas instituídas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela assembleia eleitoral no prazo máximo de três dias a contar da data da respectiva notificação.

4- Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

a) O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do can-

didato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias, e, se tal não acontecer o lugar será ocupado na lista pelo candidato imediatamente a seguir e assim sucessivamente, inclusive os suplentes;

b) A lista será devidamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

5- As candidaturas que, findo o prazo estabelecido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitados por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela mesa da assembleia eleitoral e entregue ao primeiro proponente.

Artigo 56.º

Aceitação de candidaturas

1- Quando não haja irregularidades ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A» e serão publicitadas aos associados.

Artigo 57.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo SINAFE sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão distribuídos nas respectivas mesas de voto no próprio dia das eleições.

Artigo 58.º

Assembleias de voto

1- Funcionarão assembleias de voto na sede e delegações do sindicato, ou noutro local que possa ser relevante.

a) Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto, exercerão o seu direito de voto, na sede ou delegação com assembleia de voto mais próxima.

2- As assembleias de voto funcionarão em horário a estabelecer pela mesa da assembleia eleitoral.

Artigo 59.º

Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

3- Em cada mesa de voto poderá haver um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

4- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

5- As listas deverão indicar os seus delegados até dois dias antes da assembleia eleitoral.

6- Não é lícita a impugnação da eleição com base na falta de qualquer delegado.

Artigo 60.º

Votação

1- O voto é directo e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Solicitado à mesa da assembleia eleitoral até cinco dias antes do início do acto eleitoral;

b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

c) Do referido subscrito conste o nome e o número de sócio;

d) Este subscrito deve ser introduzido noutro e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado, remetido à mesa de voto a que diz respeito;

e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refiram;

f) Para que os votos por correspondência sejam válidos é imperativo que a data do correio seja anterior à do dia da eleição;

g) É permitido o voto electrónico, desde que através da página do sindicato.

4- A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SINAFE e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 61.º

Apuramento

1- Logo que a eleição tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e à identificação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2- As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada acta.

Artigo 62.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do SINAFE.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 63.º

Regulamento Eleitoral

O conselho geral aprovará numa das reuniões o Regulamento Eleitoral.

PARTE VII

Renúncia, suspensão e perda de mandato

Artigo 64.º

Renúncia do mandato

1- Qualquer associado eleito para os órgãos estatutariamente poderá renunciar ao mandato.

2- A renúncia deverá ser declarada por escrito e dirigida ao presidente do conselho geral que indicará o respectivo substituto.

Artigo 65.º

Suspensão do mandato

1- Os membros eleitos para os órgãos do SINAFE poderão solicitar a suspensão do mandato.

2- O pedido de suspensão, devidamente fundamentado, deve ser endereçado ao presidente ou secretário geral do órgão a que pertence.

3- Entre outros, são motivos de suspensão os seguintes:

a) Doença devidamente comprovada;

b) Afastamento temporário do país ou por motivos profissionais por período superior a 30 dias.

3- A suspensão não poderá ultrapassar 365 dias no decurso do mandato, sob pena de se considerar como renúncia ao mesmo.

4- Durante o seu impedimento a vaga será preenchida nos termos do artigo 66.º

Artigo 66.º

Preenchimento de vagas nos órgãos

As vagas ocorridas nos órgãos do SINAFE são preenchidas pelo sócio imediatamente a seguir na ordem da respectiva lista.

Artigo 67.º

Perda de mandato

- 1- Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários os associados que:
- a) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos ou dêem três faltas consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões dos órgãos a que pertencem, sem motivo justificado.

PARTE VIII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 68.º

Revisão dos estatutos

- 1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso.
- 2- O ou projectos de alteração aos estatutos serão distribuídos aos delegados do congresso, no dia da realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.
- 3- Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINAFE se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem, consignadas nas alíneas 2.2 e 2.3 do número dois da Declaração de Princípios.
- 4- As alterações aos estatutos terão de ser aprovados por maioria de dois terços dos delegados em efectividade de funções.

Artigo 69.º

Fusão e dissolução

- 1- A integração ou fusão do SINAFE com outro ou outros sindicatos só se poderá fazer por decisão do congresso, tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.
- 2- A extinção ou dissolução do SINAFE só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados em efectividade de funções. Neste caso, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

Artigo 70.º

Comissões profissionais

- 1- As comissões profissionais assentam na identidade de interesses, numa profissão ou num sector de actividade e visam a sua legítima salvaguarda, bem como a superação e harmonização das eventuais contradições que entre elas surjam.
- 2- Poderá haver tantas comissões profissionais quantas as necessárias para um completo enquadramento socioprofissional dos associados.
- 3- O conselho geral aprovará regulamento próprio de funcionamento das comissões profissionais e suas competências.

Artigo 71.º

Convocação das reuniões

- 1- A convocação para as reuniões dos elementos dos vários órgãos do sindicato, e ainda não referidas nos actuais estatutos, são feitas pelo presidente de cada órgão ou por quem o substitua, pelo secretário-geral ou por quem o substitua.
- 2- Nas convocatórias, devem constar a ordem de trabalhos, o local e a data da reunião, e devem ser enviadas aos interessados por meio informático, ou outro, com uma antecedência mínima de cinco (5) dias.

Artigo 72.º

Eficácia

- 1- As alterações introduzidas nos presentes estatutos, aprovados no X congresso do SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins, realizado no dia 27 de setembro de 2025 em Entroncamento, entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior deste artigo, com a entrada em vigor dos presentes estatutos, são revogados os anteriores estatutos, aprovados no IX congresso do SINAFE realizado no dia 4 de setembro de 2021 e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

Registado em 31 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 8 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

**Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária
(ASFIC/PJ) - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 16 de abril de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2013.

CAPÍTULO I

Denominação, objeto, duração, âmbito, estrutura orgânica e sede

Artigo 1.º

Denominação, objeto e duração

1- A Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (ASFIC/PJ) é um sindicato dotado de personalidade jurídica e capacidade legal para o cumprimento dos seus fins, que visa exclusivamente a promoção e a defesa dos interesses económicos, sociais, profissionais e culturais dos seus associados.

2- Exerce a sua atividade por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Âmbito

A ASFIC/PJ abrange todo o território da República Portuguesa.

Artigo 3.º

Organização, estrutura e sede

1- A ASFIC/PJ tem uma estrutura orgânica vertical, que compreende:

- a) A direção nacional;
- b) As direções regionais; e
- c) As secções locais.

2- A direção nacional tem sede em Lisboa; as direções regionais têm sede em Lisboa, Porto, Coimbra e Faro; as secções locais nos Departamentos de Investigação Criminal de Aveiro, Braga, Funchal, Guarda, Leiria, Ponta Delgada, Portimão, Setúbal, Vila Real e na Unidade Local de Investigação Criminal de Évora e noutras cidades onde venham a instalar-se departamentos de investigação criminal ou instalações de apoio com secções ou brigadas de investigação criminal, com carácter mais ou menos permanente.

3- A direção regional da grande Lisboa e Ilhas (DRGLI), abrange a Diretoria Nacional, a Diretoria de Lisboa e Vale do Tejo, o Departamento de Investigação Criminal de Setúbal, o Departamento de Investigação Criminal da Madeira, o Departamento de Investigação Criminal dos Açores e a Unidade Local de Investiga-

ção Criminal de Évora; a Direção Regional Norte (DRN) abrange a Diretoria do Norte e o Departamento de Investigação Criminal de Braga e o Departamento de Investigação Criminal de Vila Real; a Direção Regional Centro (DRC) abrange a Diretoria do Centro, o Departamento de Investigação Criminal de Aveiro, o Departamento de Investigação Criminal da Guarda e o Departamento de Investigação Criminal de Leiria; a Direção Regional do Sul (DRS) abrange a Diretoria do Sul e o Departamento de Investigação Criminal de Portimão.

4- A criação a extinção e a dotação de meios de novas estruturas orgânicas de representação regional ou local da ASFIC/PJ, são decisões da competência do conselho nacional, mediante proposta da direção nacional.

5- As decisões dos órgãos superiores prevalecem sobre os órgãos inferiores e as dos órgãos nacionais sobre os órgãos regionais.

Artigo 4.º

Sigla, símbolo e bandeira

1- A Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária adota a sigla «ASFIC/PJ».

2- O símbolo da ASFIC/PJ consiste em três círculos concêntricos, que se apoiam na palavra «PORTUGAL», escrita em maiúsculas pretas:

- a) O círculo exterior, de cor amarelo-ouro, representa o primeiro crachá da Polícia Judiciária;
- b) O do meio, em fundo branco contém em maiúsculas pretas, a designação por extenso da palavra ASFIC/PJ;
- c) O círculo mais pequeno, tem em fundo as cores verdes e vermelha, da Bandeira Nacional e contém em maiúsculas pretas as letras «PJ».

3- A bandeira da ASFIC/PJ tem no centro o símbolo da ASFIC/PJ, em fundo azul.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, características e fins

Artigo 5.º

Princípios

1- A ASFIC/PJ é um sindicato com carácter representativo, democrático, autónomo, independente da administração pública, dos partidos políticos, das centrais sindicais ou confissões religiosas, de livre adesão para qualquer funcionário de investigação criminal ou de especialistas de polícia científica, ou de outra categoria subsistente que desempenhem funções na área de criminalística de inspeção ou identificação judiciária.

2- A ASFIC/PJ reconhece aos seus membros inteira liberdade de crítica e de opinião, mas exige o respeito pelas decisões tomadas democraticamente nos termos dos presentes estatutos.

3- A ASFIC/PJ reconhece aos seus associados o direito de identificação com correntes de opinião interna, desde que estas sejam compatíveis com os princípios estatuídos.

4- Reconhece igualmente o direito de se exprimirem publicamente, mas com respeito pela disciplina sindical.

5- Não é admitida a organização autónoma de tendências nem a adoção de denominação própria.

Artigo 6.º

Objetivos

São objetivos centrais da ASFIC/PJ:

- a) Representar e defender os interesses profissionais, materiais, morais e sociais, coletivos e individuais, dos associados, quer estejam no ativo, na disponibilidade ou na aposentação;
- b) Promover a valorização dos associados, incentivando e pugnando pela sua formação técnico-profissional, cultural e social, através da realização de cursos, conferências, seminários, publicações ou de quaisquer outras atividades formativas que contribuam para esse fim;
- c) Defender e promover o prestígio profissional dos associados e da Polícia Judiciária;
- d) Participar na elaboração de diplomas legais que se refiram ao estatuto dos funcionários da Polícia Judiciária ou ao funcionamento e organização desta instituição;

e) Negociar com a administração pública e com os órgãos do poder político todas as matérias de interesse para os associados, apresentando para esse efeito às entidades e órgãos competentes, projetos, iniciativas e sugestões;

f) Organizar todas as ações necessárias para levar a bom termo as reivindicações e aspirações dos associados;

g) Garantir apoio jurídico aos associados nos termos do Regulamento de Assistência Jurídica em vigor;

h) Fomentar a solidariedade, convivência e ajuda mútua entre os associados;

i) Estabelecer e manter relações e intercâmbios com outras organizações sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras;

k) De uma forma geral, promover e executar todos os objetivos que possam converter-se em benefício para os associados, desde que não contrariem os presentes estatutos e não estejam feridos de ilegalidade.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 7.º

Condições de admissão

Podem ser sócios da ASFIC/PJ:

a) Todos os funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária ou especialistas de Polícia Científica, ou de outra categoria subsistente que desempenhem funções na área de criminalística de inspeção ou identificação judiciária, no ativo, na disponibilidade, na aposentação ou em período experimental;

b) Que aceitem os presentes estatutos;

c) Todos os funcionários da Polícia Judiciária que aceitem e preencham os requisitos anteriores e que não estejam inscritos em qualquer outra organização de natureza sócio-profissional, cujos objetivos ou fins colidam ou possam colidir com os interesses defendidos pela ASFIC/PJ;

d) Consideram-se funcionários de investigação criminal, para todos os efeitos previstos nos presentes estatutos, os assessores de investigação criminal, os coordenadores superiores de investigação criminal, os coordenadores de investigação criminal, os inspetores-chefes, os inspetores, os inspetores estagiários e os agentes motoristas, com estas designações ou com as decorrentes de reestruturações da Polícia Judiciária;

e) Consideram-se funcionários de inspeção ou identificação judiciária, para os efeitos previstos nos presentes estatutos, todos os especialistas de Polícia Científica ou de outra categoria subsistente, que desempenhem funções na área de criminalística de inspeção ou identificação judiciária, com estas designações ou com as decorrentes de reestruturações da Polícia Judiciária;

f) A admissão de sócios é feita pelas direções regionais e homologada pela direção nacional;

g) É igualmente admitida a inscrição provisória através de meio informático adequado.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

São direitos dos associados:

a) Participar em toda a atividade do sindicato, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes, nos órgãos próprios e nos termos dos presentes estatutos;

b) Eleger os corpos sociais ou quaisquer outros cargos do sindicato;

c) Com exceção dos associados na situação de aposentação, disponibilidade passiva ou de estágio, ser eleito para os corpos sociais ou quaisquer outros cargos do sindicato decorrido um ano após a sua admissão ou readmissão;

d) Beneficiar de todos os serviços direta ou indiretamente prestados pelo sindicato;

e) Requerer a convocação extraordinária do congresso nacional, nos termos dos presentes estatutos;

f) Recorrer para os órgãos competentes de qualquer sanção disciplinar que lhe seja aplicada ou de qualquer ato dos corpos sociais do sindicato, que considere irregular;

g) Exigir dos corpos sociais do sindicato, todos os esclarecimentos que entender convenientes sobre os atos dos mesmos;

h) Solicitar e receber todo o apoio técnico, sindical e formativo com vista ao desempenho das suas funções de associado;

- i) Ter acesso a toda a documentação útil para o conhecimento da atividade sindical;
- j) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação obrigatória, por escrito, à respetiva direção regional, sem a qual continuará na obrigação de pagar a quotização em vigor;
- k) Ser homenageado com a atribuição de distintivo comemorativo, aos 20 anos de filiação ininterrupta e na altura da aposentação.

Artigo 9.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Participar ativamente em todas as atividades do sindicato e delas manter-se informado;
- b) Tomar posse, não abandonar e desempenhar com zelo, assiduidade e lealdade para com a ASFIC/PJ os cargos para que tenha sido eleito ou designado ou as funções que lhes tenham sido confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições dos corpos sociais do sindicato que tenham carácter reservado;
- d) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, abstendo-se de qualquer atividade que contrarie ou prejudique o que neles se estabelece;
- e) No plano estritamente sindical abster-se de qualquer atividade ou posição pública, que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pelos órgãos competentes do sindicato;
- f) Acatar as deliberações dos órgãos competentes do sindicato;
- g) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos;
- h) Contribuir para o fortalecimento da ação sindical, difundindo as ideias e objetivos do sindicato e divulgando a informação sindical;
- i) Canalizar aos corpos sociais competentes do sindicato todas as informações com utilidade para o bom desempenho da atividade sindical;
- j) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos ou nomeados, sem prejuízo do direito de serem ressarcidos pelos gastos efetuados e perda de retribuições em consequência do exercício de atividade sindical;
- k) Autorizar o desconto direto da quota sindical no vencimento;
- l) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência, local de trabalho, passagem à disponibilidade ou aposentação, bem como qualquer circunstância que implique alteração da sua situação funcional ou sindical;
- m) Dar a conhecer, por escrito, aos órgãos competentes, no prazo máximo de 30 dias, a cessação da condição de sócio, entregando no mesmo ato o cartão de filiação no sindicato.

Artigo 10.º

Quotização

- 1- A quotização sindical dos associados no ativo e na disponibilidade ativa é de 1 % da remuneração base da categoria da carreira de investigação criminal e de especialista de polícia científica e de 2,50 € na disponibilidade fora da efetividade em serviço, no caso destes últimos desde que não possuam assistência jurídica pendente.
- 2- Para os associados em período experimental a quota é de 1 % da remuneração base.
- 3- A alteração dos valores das quotizações é da competência do congresso nacional.
- 4- Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respetivas remunerações.

Artigo 11.º

Perda e suspensão da qualidade de sócio

- 1- Perdem a qualidade de sócio:
 - a) Os associados que cessarem o exercício da atividade profissional, por demissão, exoneração ou exclusão do estágio;
 - b) Os que prejudiquem ou tentem prejudicar, por forma notória e comprovada, o sindicato ou os seus corpos sociais;
 - c) Os que deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante 3 meses consecutivos ou 6 alternados e não procedam ao seu pagamento até 30 dias após a receção do respetivo aviso;
 - d) Os que se filiem em organizações que se enquadrem na definição do artigo 7.º alínea c).
- 2- Suspende-se a qualidade de sócio enquanto durarem as respetivas situações:

- a) Aos associados que forem nomeados ou requisitados para cargos dirigentes da administração;
- b) Aos associados da categoria de especialistas de Polícia Científica, ou de outra categoria subsistente que deixarem de trabalhar na área da inspeção ou identificação judiciária;
- c) Aos associados que cessarem o exercício da atividade profissional por licença de longa duração.

Artigo 12.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado e votado favoravelmente em conselho nacional.

CAPÍTULO IV

Regime e poder disciplinar

Artigo 13.º

Das penas

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 14.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que de forma comprovadamente injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º

Artigo 15.º

Suspensão e expulsão

Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração, os associados que pratiquem atos lesivos dos interesses do sindicato ou dos associados, nomeadamente que não respeitem os deveres consagrados no artigo 9.º e demais obrigações estatutárias ou que reincidam na prática de infrações pelas quais hajam sido punidos anteriormente.

Artigo 16.º

Garantia

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 17.º

Processo

1- O processo disciplinar é precedido de uma fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias úteis, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, não sendo possível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de receção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias úteis a contar da data de apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis a contar da apresentação da defesa.

Artigo 18.º

Poder disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar é da competência do conselho fiscal e disciplinar.

2- O conselho fiscal e disciplinar pode delegar a realização de averiguações e processos disciplinares em associados por si nomeados para esse efeito.

3- Da decisão do conselho fiscal e disciplinar cabe recurso para o conselho nacional, que decidirá em última instância.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião do conselho nacional, que decidirá por maioria simples dos seus membros.

CAPÍTULO V

Corpos sociais do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 19.º

Corpos sociais do sindicato

1- São corpos sociais do sindicato:

- a) O congresso nacional;
- b) Os corpos gerentes;
- c) As assembleias regionais.

2- São corpos gerentes nacionais do sindicato:

- a) O conselho nacional;
- b) O conselho fiscal e disciplinar;
- c) A direção nacional.

3- São corpos gerentes regionais:

- a) As direções regionais.

Artigo 20.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos corpos sociais e cargos do sindicato é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Artigo 21.º

Renúncia, abandono e impedimento

1- Considera-se abandono de funções, o facto de os membros eleitos de um corpo social faltarem, sem justificação, a três reuniões consecutivas ou seis interpoladas do órgão a que pertencem. A justificação é apreciada pelo órgão respetivo, devendo o presidente do mesmo comunicar à mesa do congresso o nome dos membros que estejam em situação de abandono de funções, para os fins do número 3.

2- Considera-se renúncia ou impedimento de um membro eleito, o seu pedido expresso nesse sentido, por escrito, dirigido ao presidente da mesa do congresso nacional.

3- Compete à mesa do congresso nacional apreciar do abandono de funções, renúncias e impedimentos e declarar vagos os respetivos lugares.

Artigo 22.º

Substituição

1- No caso de ocorrer vaga entre os membros eleitos de um corpo gerente nacional ou regional, a mesa do congresso nacional preenche a vaga nomeando para o cargo vago um associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete ao corpo gerente nacional ou regional afetado com a vaga, indicar um substituto à mesa do congresso nacional, no prazo máximo de 15 dias úteis, devendo a proposta de nomeação ser devidamente fundamentada e acompanhada de termo próprio de aceitação, pelo associado proposto.

3- A mesa do congresso nacional dará um parecer no prazo máximo de cinco dias úteis, verificando se o associado indigitado para o cargo preenche duas condições obrigatórias:

- a) Ser elegível e encontrar-se no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não ter sofrido qualquer sanção disciplinar, nem processo disciplinar a correr, por violação do disposto no artigo 9.º dos presentes estatutos.

4- Sendo o parecer da mesa do congresso nacional desfavorável, o corpo gerente afetado com a vaga indicará novo substituto, no mais curto espaço de tempo possível, observando-se os limites temporais definidos nas alíneas anteriores.

5- O presidente da direção nacional é insubstituível. A cessação de funções do presidente nacional por qualquer motivo, nomeadamente por renúncia ou destituição é resolvida nos termos do número 7, do presente artigo.

6- Em qualquer dos casos, as substituições não podem exceder metade dos membros eleitos para a comissão nacional permanente e para as direções regionais.

7- Na comissão nacional permanente, se as vagas excederem esse limite ou o presidente nacional cessar funções por qualquer motivo, o conselho nacional reunirá no mais curto espaço de tempo possível, com a finalidade de nomear uma comissão de gestão, definir os poderes específicos desta e marcar a data de realização do congresso nacional extraordinário, para fins eleitorais, a ter lugar nos 60 dias subsequentes, iniciando a nova comissão nacional permanente eleita um mandato de três anos.

8- A situação prevista no número anterior implica eleições para todos os restantes corpos gerentes do sindicato, delegados sindicais e representantes de minorias, iniciando todos os eleitos novo mandato de três anos.

9- Relativamente às direções regionais, verificando-se o disposto no número 6, do presente artigo, compete ao presidente nacional convocar a assembleia regional respetiva, no mais curto espaço de tempo possível, para a nomeação de uma comissão de gestão e marcação da data de realização de eleições regionais, para nova direção regional, a ter lugar nos 30 dias subsequentes.

10- A direção regional eleita nas circunstâncias anteriores cumprirá o resto do mandato da direção regional cessante.

11- Os substitutos dos membros dos corpos gerentes efetivos completam o mandato dos substituídos, e tomam posse perante o presidente da mesa do congresso.

Artigo 23.º

Convocação e funcionamento

A convocação e funcionamento de cada um dos corpos sociais do sindicato será objeto de regulamento a elaborar, alterar e aprovar pelo próprio órgão.

Artigo 24.º

Quórum

Para qualquer órgão eleito reunir e deliberar validamente é necessário que se encontrem presentes metade mais um dos seus membros.

Artigo 25.º

Deliberações

As deliberações, salvo disposição em contrário, são tomadas por maioria simples, tendo o presidente do corpo social, em caso de empate, voto de qualidade.

SECÇÃO II

Congresso nacional

Artigo 26.º

Conteúdo e competência

O congresso nacional é o corpo social de apreciação, definição e decisão das linhas gerais da política sindical nacional da ASFIC/PJ, competindo-lhe:

- a) Eleger e destituir, nos termos dos estatutos e regulamentos em vigor, a mesa do congresso nacional, o conselho fiscal e disciplinar e a comissão nacional permanente;
- b) Eleger o presidente nacional honorário da ASFIC/PJ, mediante proposta da direção nacional;
- c) Apreciar e votar o balanço de gestão (BG), da direção nacional cessante;
- d) Apreciar e votar o programa de ação e a moção de estratégia dos candidatos a presidente nacional do sindicato;
- e) Definir a estratégia político-sindical;
- f) Deliberar sobre alterações dos estatutos do sindicato;
- g) Fixar o valor das quotizações dos associados;
- h) Apreciar e aprovar projetos para serem defendidos junto da administração relativos aos preceitos legais que regulamentam a Polícia Judiciária, a sua orgânica, a sua competência e de um modo geral tudo o que direta ou indiretamente diga respeito à vida sócio- profissional dos associados;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas, nos termos legais e estatutários;
- j) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- k) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a adesão a federações ou confederações de sindicatos nacionais ou internacionais.

Artigo 27.º

Composição

1- O congresso nacional tem a seguinte composição:

- a) O presidente honorário;
- b) A mesa do congresso nacional;
- c) O conselho fiscal e disciplinar;
- d) A direção nacional;
- e) As novas direções regionais já eleitas e a empossar;
- f) Os três últimos ex-presidentes da direção nacional, da mesa do congresso e do conselho fiscal e disciplinar;
- g) Todos os delegados sindicais; e
- h) Delegados eleitos em círculos regionais de inspetores e em círculos nacionais por cada categoria minoritária.

2- Considera-se categoria profissional minoritária para o efeito previsto no presente artigo, o conjunto de associados de uma dada categoria profissional que não ultrapasse 20 % do universo total de associados do sindicato.

3- A eleição dos representantes das categorias minoritárias deverá observar as seguintes regras:

- a) Cada círculo regional de inspetores elege um delegado por cada 20 ou fração de 20 inspetores no ativo inscritos na região;
- b) Cada círculo regional de associados na disponibilidade ou na aposentação elege um delegado;
- c) Nos respetivos círculos nacionais cada categoria minoritária elege um delegado por cada 10 ou fração de 10 associados inscritos ao nível nacional;
- d) As categorias minoritárias têm direito a uma quota mínima, cada uma, de cinco delegados ao congresso. Compete à direção nacional ou à entidade por ela mandatada para a organização do congresso a elaboração de um «regulamento do congresso», que deverá ser aprovado pela mesa do congresso nacional.

5- Todos os candidatos aos cargos referidos na alínea a) do artigo 26.º, têm assento no congresso nacional eleitoral, desde que apresentem as suas candidaturas nos termos e prazos estatutários.

Artigo 28.º

Deliberações

As deliberações referidas nas alíneas f) e j) do artigo 26.º terão de ser tomadas por maioria de quatro quintos dos delegados.

Artigo 29.º

Reuniões

1- O congresso nacional reunirá ordinariamente, de três em três anos, para o exercício das atribuições referidas nas alíneas a), b) e c), do artigo 26.º

2- Reunirá extraordinariamente:

a) Por iniciativa da direção nacional ou do conselho nacional;
b) A requerimento de pelo menos um terço dos associados;
c) Os requerimentos de convocação de congresso nacional extraordinário deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à mesa do congresso nacional, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos e propostas concretas das questões a apreciar;

d) A mesa do congresso nacional deverá convocar o congresso nacional extraordinário, no prazo máximo de 30 dias, devendo a sua realização ocorrer obrigatoriamente nos 60 dias seguintes à data da sua convocação.

3- As propostas e moções, bem como as candidaturas à mesa do congresso nacional, ao conselho fiscal e disciplinar e à comissão nacional permanente do sindicato, devem ser entregues na mesa do congresso nacional, com, pelo menos, 45 dias de antecedência sobre a data do seu início, e subscritas por um mínimo de 20 associados elegíveis.

4- Qualquer proposta sobre as matérias previstas nas alíneas f) e j) do artigo 26.º tem que ser apresentadas à mesa do congresso nacional, com um mínimo de 60 dias de antecedência sobre a data de realização do congresso.

5- Essa documentação será publicitada no mais curto espaço de tempo possível e distribuída a cada congressista com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Após o prazo definido no número 3, ou no decorrer dos trabalhos do congresso, só poderão ser admitidas, quer as propostas, quer as candidaturas aos corpos gerentes nacionais, ou membros destes, a eleger, que sejam subscritas por um mínimo de 10 % dos delegados presentes no congresso, as quais só serão objeto de discussão e de deliberação, se o congresso assim o decidir, por maioria simples.

Artigo 30.º

Convocação, organização e funcionamento

1- O congresso nacional reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pela mesa do congresso nacional, observado o número 4 do artigo 27.º, com, pelo menos, 120 dias de antecedência sobre a data do seu início.

2- Cumprido o disposto no artigo anterior, a mesa do congresso nacional declarará aberto o período de trabalhos preparatórios do congresso, com uma antecedência de, pelo menos, 90 dias, relativamente à data marcada para a realização do congresso, através de convocatória genérica que deverá conter as seguintes indicações:

- a) A data e, se possível, o local de realização do congresso;
- b) A data do ato eleitoral regional previsto no artigo 68.º

3- A convocação dos delegados eleitos para o congresso nacional, já com a ordem de trabalhos definida, é feita pela mesa do congresso nacional, com, pelo menos, 20 dias de antecedência sobre a data do seu início, por convocatória enviada para os respectivos domicílios profissionais.

4- A organização do congresso nacional compete à direção nacional, que pode delegar em comissão para o efeito, por si nomeada, devendo fazê-lo com, pelo menos, 120 dias de antecedência sobre a data do seu início.

5- Os trabalhos do congresso nacional serão dirigidos pela mesa do congresso nacional em exercício.

6- As direções regionais podem candidatar-se à realização do congresso nacional, cabendo à direção nacional selecionar a melhor proposta e nomear a comissão organizadora.

Artigo 31.º

Execução das deliberações

As deliberações do congresso nacional são vinculativas para todos os órgãos da ASFIC/PJ e são executadas pela direção nacional ou por quem o próprio congresso delibere.

Artigo 32.º

Mesa do congresso nacional

A mesa do congresso nacional é constituída por um presidente, um secretário e um relator, e ainda por um 1.º e 2.º suplentes, que apenas serão chamados em caso de cessão, falta ou impedimento de algum membro, competindo ao secretário substituir o presidente.

Artigo 33.º

Competência

Compete à mesa do congresso nacional:

- a) Velar pela aplicação rigorosa dos estatutos do sindicato e das resoluções sufragadas pelo congresso nacional;
- b) Exercer as atribuições que lhe forem cometidas no Regulamento do Congresso Nacional e no Regulamento Eleitoral, bem como convocar, presidir e secretariar os congressos nacionais e as sessões do conselho nacional;
- c) Em fim de mandato dar posse, em cerimónia solene, antes do encerramento do congresso, a todos os corpos gerentes eleitos, quer durante o congresso, quer nos atos eleitorais regionais e que consistirá na celebração de termo de aceitação e compromisso;
- d) Cumprir o disposto nos artigos 21.º e 22.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Conselho nacional

Artigo 34.º

Conteúdo e competência

- 1- O conselho nacional é o corpo gerente máximo entre congressos competindo-lhe:
- a) Promover e garantir a aplicação das resoluções do congresso nacional;
 - b) Apreciar e aprovar o relatório anual de atividades e contas, bem como o plano anual de atividades e orçamento, da direção nacional, e os respetivos pareceres do conselho fiscal e disciplinar;
 - c) Fora do congresso, decidir sobre as formas de luta de âmbito nacional propostas pela direção nacional, nomeadamente o recurso a greve, após auscultação prévia e obrigatória dos associados reunidos em assembleias regionais, com respeito pelo sentido de voto expresso pela maioria dos associados;
 - d) Decidir em última instância, dos recursos das decisões do conselho fiscal e disciplinar, em matéria disciplinar;
 - e) Decidir a convocação de um congresso nacional extraordinário;
 - f) Autorizar a direção nacional ou as direções regionais a contrair empréstimos a médio e longo prazos e a adquirir e alienar imóveis;
 - g) Fixar o valor da subvenção a atribuir a cada direção regional, de acordo com os princípios orçamentais definidos nos presentes estatutos;
 - h) Aprovar o Regulamento de Assistência Jurídica ao associado, sob proposta do conselho fiscal e disciplinar;
 - i) Pronunciar-se sobre a situação político-sindical, com a preocupação central de que as estratégias, soluções e reivindicações da direção nacional, sejam sempre as mais adequadas a cada conjuntura;
 - j) Pronunciar-se sobre a ação sindical desenvolvida pelos restantes corpos gerentes do sindicato, visando o seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;
 - k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pelos seus membros;
 - l) Convocar referendos para auscultação dos associados;
 - m) Decidir da atribuição e fixar o montante das compensações previstas no artigo 60.º, após proposta do presidente nacional e parecer do conselho fiscal e disciplinar, deliberação esta a tomar na mesma sessão que vier a decidir as formas de luta, se forem estas o seu fundamento.

Artigo 35.º

Composição

O conselho nacional tem a seguinte composição:

1- Membros natos:

- a) O presidente honorário, nos termos do artigo 70.º;
- b) A mesa do congresso nacional;
- c) O conselho fiscal e disciplinar;
- d) A direção nacional;
- e) Os últimos ex-presidentes dos corpos gerentes nacionais, que se encontrem no ativo.

2- Membros eleitos:

- a) 8 conselheiros nacionais eleitos entre os delegados sindicais (2 por região);

- b) 4 conselheiros nacionais eleitos pelos aposentados e disponíveis (1 por região);
- c) 8 conselheiros nacionais eleitos pelas categorias minoritárias (2 por categoria).

Artigo 36.º

Conselheiros nacionais

Os corpos gerentes nacionais e regionais, como de resto todos os associados têm o dever especial de prestar toda a informação e colaboração requerida pelos conselheiros nacionais, desde que o pedido seja feito manifestamente no desempenho do seu cargo e para fins claramente enunciados.

Artigo 37.º

Reuniões

1- O conselho nacional reúne ordinariamente, no primeiro trimestre de cada ano, por proposta da direção nacional e convocação da mesa do congresso nacional, para deliberar sobre o relatório anual de atividades e contas do exercício findo e aprovar o plano anual de atividades e orçamento do exercício que se inicia.

2- Reunirá extraordinariamente sempre que solicitado pela direção nacional ou a requerimento de 25 % dos conselheiros nacionais.

3- Os documentos referidos no número 1 do presente artigo devem ser entregues aos conselheiros nacionais com uma antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 38.º

Presidência do conselho nacional

As sessões do conselho nacional são convocadas, presididas e secretariadas pela mesa do congresso nacional.

Artigo 39.º

Convocação e funcionamento

A convocação é feita pelo presidente da mesa do congresso nacional, em convocatória dirigida a todos os conselheiros nacionais, com antecedência mínima de 10 dias, nos termos do regulamento do conselho nacional.

SECÇÃO IV

Direção nacional

Artigo 40.º

Conteúdo e composição

1- A direção nacional é o corpo gerente de gestão, administração, direção político-sindical e de representação do sindicato ao nível nacional e é composta pelos membros da comissão nacional permanente e pelos membros das direções regionais.

2- A comissão nacional permanente (CNP), é eleita em congresso, e funciona no âmbito da direção nacional como corpo de coordenação das atividades a desenvolver, sendo constituída pelo:

- a) Presidente nacional;
- b) Secretário-geral nacional;
- c) Tesoureiro nacional;
- d) Secretário nacional adjunto para a organização e ação sindical;
- e) Secretário nacional adjunto para as relações exteriores;
- f) Secretário nacional adjunto para a área jurídica e contencioso;
- g) Secretário nacional adjunto para a ação social;
- h) Um 1.º e 2.º suplentes, que apenas serão chamados caso algum membro efetivo cesse funções.

3- Os presidentes das direções regionais são vice-presidentes nacionais por inerência nos termos do artigo 52.º alínea g).

a) Embora todos os cargos de vice-presidente sejam equivalentes, no plano hierárquico, caberá, no entanto, ao secretário-geral nacional, substituir o presidente nacional, nos seus impedimentos;

b) Nos impedimentos do presidente nacional e do secretário-geral nacional, caberá aos restantes vice-presidentes nacionais substituí-los, por ordem da respetiva representatividade.

Artigo 41.º

Competência

Compete à direção nacional:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Homologar ou rejeitar a admissão de sócios propostos pelas direções regionais;
- c) Assegurar o normal funcionamento do sindicato com vista à realização dos seus fins;
- d) Dirigir e coordenar toda a atividade do sindicato, de acordo com o programa de ação e de estratégia aprovado pelo congresso nacional e os princípios definidos nos presentes estatutos;
- e) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho nacional o relatório anual de atividades e contas e o plano anual de atividades e orçamento, acompanhados de parecer do conselho fiscal e disciplinar;
- f) Distribuir esses documentos aos conselheiros nacionais com uma antecedência mínima de 15 dias, relativamente à data da sessão do conselho nacional a que se destinam;
- g) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- h) Elaborar e atualizar o inventário anual dos bens e valores do sindicato;
- i) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem, como fixar as respetivas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar e aprovar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- l) Propor ao conselho nacional, de forma fundamentada, a criação de novas direções regionais ou outras formas de representação regional ou local, nos termos do artigo 3.º dos presentes estatutos.

Artigo 42.º

Competência dos membros da direção nacional

1- Compete ao presidente nacional:

- a) Representar o sindicato podendo, com observância dos estatutos, e com a concordância expressa dos restantes membros da direção nacional, outorgar poderes especiais e gerais em processo judicial de qualquer foro, bem como em todos os atos e negócios do interesse do sindicato;
- b) Decidindo sobre o tipo de sessão, convocar e presidir às reuniões da direção nacional, moderando as intervenções, submetendo a votação os assuntos discutidos, dirimindo questões e conflitos, incentivando a participação e a busca de soluções, de forma exemplar e sempre com profundo sentido democrático e pedagógico;
- c) Autorizar com o seu visto ou despacho, as atas das sessões da direção nacional e todos os documentos de suporte de atos de gestão, e administração do sindicato;
- d) Delegar nos restantes membros da direção nacional, quando as circunstâncias exijam ou entender conveniente, parte das suas atribuições;
- e) Promover e reforçar a coesão sindical deslocando-se com regularidade às direções regionais;
- f) Redistribuir funções dentro da direção nacional;
- g) Nomear assessores nacionais para temas específicos, preferencialmente entre associados, podendo fazê-lo no exterior, com a concordância expressa dos restantes membros da direção nacional;
- h) Apresentar ao conselho nacional o relatório anual de atividades e contas e o plano anual de atividades e orçamento;
- i) Apresentar ao congresso nacional o balanço de gestão (BG) do seu mandato.

2- Compete ao secretário-geral nacional:

- a) Coadjuvar o presidente nacional em todas as suas atribuições;
- b) Substituir o presidente nacional nos seus impedimentos;
- c) Providenciar pela elaboração das atas das sessões da direção nacional e da comissão nacional permanente;
- d) Verificar regularmente e manter atualizado o registo nacional de associados;
- e) Dirigir todos os serviços administrativos do sindicato, nacionais e regionais;
- f) Dar o devido tratamento à correspondência da direção nacional;
- g) Coordenar o trabalho desenvolvido nas várias secretarias ou assessorias.

3- Compete ao tesoureiro nacional:

- a) Recolher as quotas das diversas direções regionais e demais entradas estabelecidas no regime económico do sindicato;

- b) Manter uma contabilidade ordenada e adequada que permita no final de cada mês, com clareza, verificar-se os saldos de contas;
 - c) Realizar e atualizar o inventário anual de todos os bens e valores do sindicato;
 - d) Satisfazer e efetuar todos os pagamentos necessários, derivados de atos de gestão e de administração do sindicato;
 - e) Redigir e assinar os documentos ou recibos derivados dos atos anteriormente referidos, sempre com o visto ou a assinatura do presidente nacional ou do seu substituto, em caso de impedimento;
 - f) Presidir à comissão nacional de tesoureiros, órgão que convocará sempre que entender necessário;
 - g) Remeter às direções regionais as subvenções mensais, semestrais ou anuais atribuídas pelo conselho nacional.
- 4- Compete ao secretário nacional adjunto para os assuntos de organização e ação sindical:
- a) Avaliar e intervir, através de estudos e sugestões, no plano da organização, coordenação e dinamização da atividade sindical realizada pelos diferentes corpos gerentes do sindicato;
 - b) Avaliar a ação dos delegados sindicais junto dos respetivos locais de trabalho, numa perspetiva de dinamização da sua ação e ligação mais estreita aos corpos gerentes do sindicato;
 - c) Coordenar na organização de todas as iniciativas internas e externas, que pressuponham aspetos organizativos, logísticos, de financiamento e de articulação ou coordenação de assessorias ou comissões de trabalho;
 - d) Coordenar todas as iniciativas editoriais, bem como gerir e manter atualizados os conteúdos do portal *on-line* do sindicato.
- 5- Compete ao secretário nacional adjunto das relações exteriores:
- a) A coordenação e a gestão de todos os assuntos relativos ao relacionamento da ASFIC com organizações sindicais ou não sindicais, nacionais ou estrangeiras, organizando a respetiva base de informação;
 - b) Acompanhar a evolução das posições de organizações ou entidades individuais, sindicais ou não, cujos objetivos possam colidir, prejudicar ou também beneficiar os interesses coletivos da ASFIC e manter informação atualizada e sistematizada a esse respeito.
- 6- Compete ao secretário nacional adjunto para a área jurídica e contencioso:
- a) Promover, em articulação com as direções regionais, a política de ação jurídica e a coordenação entre os diversos advogados, tendo em vista a definição de estratégias jurídicas a adotar;
 - b) Centralizar um registo nacional de apoio jurídico, promover uma correta interpretação e aplicação do Regulamento de Assistência Jurídica;
 - c) Acompanhar os processos de apoio jurídico em curso, em articulação com as direções regionais.
- 7- Compete ao secretário nacional adjunto para a ação social, em articulação com as direções regionais:
- a) Coordenar a atividade do gabinete de psicologia;
 - b) Avaliação, monitorização e promoção de medidas no âmbito da higiene, saúde e segurança no trabalho;
 - c) Promoção de medidas de apoio social aos associados.

Artigo 43.º

Reuniões e funcionamento

- 1- A direção nacional reunirá nos termos do respetivo regulamento interno.
- 2- Por decisão e convocação do presidente nacional, a direção nacional reunirá segundo uma das seguintes modalidades:
 - a) Em sessão plenária, com a presença de todos os seus membros;
 - b) Em sessão ordinária, com a presença dos membros da comissão nacional permanente e dos presidentes das direções regionais;
 - c) Em sessão de comissão especializada, com a presença dos membros da comissão nacional permanente e das comissões referidas no artigo 62.º
- 3- As matérias das alíneas *i*), *j*) e *k*) do artigo 41.º, são obrigatoriamente apreciadas e decididas em reunião plenária da direção nacional.

Artigo 44.º

Responsabilidade

Os membros da direção nacional respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato.

Artigo 45.º**Vinculação**

1- Para que o sindicato fique obrigado é necessário que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direção nacional, sendo obrigatoriamente um deles, o tesoureiro, quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.

2- Em projetos de regulamentos ou outros preceitos legais, para os quais a administração entenda ouvir o sindicato e colher desta opinião, deverão os mesmos ser protocolados e assinados por, pelo menos, dois membros da direção nacional, preferencialmente pelo presidente e pelo secretário-geral.

3- A direção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO V**Conselho fiscal e disciplinar****Artigo 46.º****Conteúdo e composição**

1- O conselho fiscal e disciplinar é o corpo gerente jurisdicional do sindicato a quem compete verificar e fiscalizar as contas, velar pela disciplina e pela legalidade de todos os atos praticados pelos corpos sociais do sindicato ou pelos associados e garantir a aplicação rigorosa dos estatutos, da lei geral e dos regulamentos em vigor.

2- É composto por um presidente, um secretário e um relator, e ainda por um 1.º e 2.º suplentes, que apenas serão chamados em caso de cessão, falta ou impedimento de algum membro, competindo ao secretário substituir o presidente. As suas funções serão definidas no respetivo regulamento interno.

Artigo 47.º**Competência**

Compete ao conselho fiscal e disciplinar:

- a) Examinar a contabilidade do sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório anual de contas e sobre o plano anual de orçamento apresentados pela direção nacional;
- c) A instrução dos processos disciplinares ou de inquérito, nos termos dos presentes estatutos, por sua iniciativa ou por solicitação dos órgãos nacionais;
- d) Dar parecer sobre a interpretação ou suprimimento das lacunas das disposições estatutárias ou regulamentares a solicitação dos órgãos nacionais;
- e) Propor ao conselho nacional a alteração do Regulamento de Assistência Jurídica ao associado;
- f) Apresentar à direção nacional as sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato;
- g) Dar parecer sobre a atribuição e montante da compensação prevista no artigo 60.º

Artigo 48.º**Convocação e funcionamento**

O conselho fiscal e disciplinar reunirá, sempre que necessário, por convocação do seu presidente.

SECÇÃO VI**Organização regional****Artigo 49.º****Corpos sociais regionais**

São corpos sociais regionais:

- a) As assembleias regionais;
- b) As direções regionais.

SECÇÃO VII

A direção regional

Artigo 50.º

Conteúdo e composição

- 1- A direção regional é o corpo gerente responsável pela gestão, administração, e representação do sindicato, no plano regional.
- 2- Os seus membros são eleitos nos termos do artigo 68.º
- 3- Direção regional é composta pelo:
 - a) Presidente regional;
 - b) Secretário regional;
 - c) Tesoureiro regional;
 - d) Um suplente, que apenas será chamado caso algum membro efetivo cesse funções.

Artigo 51.º

Competência

Compete às direções regionais:

- a) Organizar os associados da sua região para a defesa dos interesses coletivos;
- b) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das suas reivindicações e apoiar ações com idêntico objetivo, sem prejuízo das orientações superiormente determinadas;
- c) Implementar as orientações e deliberações dos órgãos nacionais do sindicato, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Fomentar a solidariedade entre os associados, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- e) Promover e incentivar a filiação de funcionários da carreira de investigação criminal, não sindicalizados;
- f) Admitir como associados os funcionários que reúnam as condições estatuídas e submeter as admissões à homologação da direção nacional;
- g) Informar os associados de toda a atividade sindical e a direção nacional executiva dos problemas e anseios dos associados;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos nacionais e pelos associados em geral;
- i) Dar conhecimento à direção nacional dos associados que deixam de pagar quotas ou que pretendam deixar de ser associados;
- j) Manter atualizado o inventário dos bens do sindicato a seu cargo;
- k) Dinamizar a atividade dos delegados sindicais.

Artigo 52.º

Competência dos membros da direção regional

1- Compete ao presidente regional:

- a) Representar no plano regional o sindicato podendo, com observância dos estatutos e o acordo dos restantes membros do órgão a que preside, outorgar poderes especiais e gerais em processo judicial de qualquer foro e em todos os atos e negócios de interesse do sindicato, no plano regional;
- b) Presidir às reuniões da direção regional, moderando as intervenções, dirimindo questões e conflitos, incentivando a participação e a busca de soluções, sempre com o melhor espírito democrático e pedagógico;
- c) Autorizar com o seu visto ou despacho, as atas das sessões da direção regional e todos os documentos de suporte de atos de gestão, administração e de contabilidade do sindicato, no plano regional;
- d) Delegar nos restantes membros da direção regional, nos seus impedimentos ou quando entender conveniente, parte das suas atribuições;
- e) Promover o aperfeiçoamento, a coesão e a eficácia da atuação sindical, deslocando-se com a maior frequência possível às secções locais, estreitando a ligação sindicato/associados;
- f) Nomear assessores regionais para temas específicos, preferencialmente de entre associados que reúnam as condições técnicas suficientes, podendo fazê-lo no exterior com o acordo dos restantes membros da direção regional;
- g) Representar a região na direção nacional, assumindo nesse órgão o cargo de vice-presidente nacional;

h) Nomear os responsáveis pelas secções locais da sua região, após auscultação prévia dos associados da respetiva secção local.

2- Compete ao secretário regional:

a) Substituir o presidente regional nos seus impedimentos;

b) Elaborar as atas das sessões da direção regional;

c) Coordenar e dinamizar a ação sindical na região e em especial a dos delegados sindicais, em articulação com o secretário nacional para os assuntos de organização e ação sindical;

d) Coadjuvar no plano regional, o secretário-geral nacional, nomeadamente na direção dos serviços administrativos do sindicato;

e) Dar o devido tratamento à correspondência da direção regional;

3- Compete ao tesoureiro regional:

a) Recolher as quotas da região e demais entradas estabelecidas no regime económico do sindicato, canalizando todos os valores para o tesoureiro nacional;

b) Realizar a contabilidade regional, remetendo-a regularmente ao tesoureiro nacional;

c) Realizar o inventário de todos os bens e valores do sindicato na região;

d) Manter atualizado o registo regional de associados e de quotas;

e) Satisfazer e efetuar todos os pagamentos necessários derivados de atos de gestão e de administração da delegação, em conformidade com os critérios estabelecidos pela tesouraria nacional;

f) Coadjuvar o tesoureiro nacional e participar nas reuniões na comissão nacional de tesoureiros.

SECÇÃO VIII

Assembleia regional

Artigo 53.º

Conteúdo e competência

1- A assembleia regional é o corpo social deliberativo e consultivo máximo ao nível de cada região.

2- As decisões das assembleias regionais são vinculativas para a respetiva direção regional em matérias de interesse regional, local ou sectorial e desde que não colidam com as orientações e resoluções dos órgãos nacionais.

3- As direções regionais devem convocar com regularidade assembleias regionais para a apreciação da situação político-sindical e para a definição e implementação de estratégias, soluções e reivindicações do sindicato.

4- As assembleias regionais são obrigatoriamente convocadas nos seguintes casos:

a) Para se pronunciar sobre formas de luta mais gravosas, de âmbito nacional, nomeadamente o recurso à greve;

b) Decidir as formas de luta de âmbito regional propostas pela respetiva direção regional, que visem a resolução de matérias específicas e próprias dessa região;

c) Decidir sobre a destituição da direção regional respetiva quando requerida por 30 % dos associados inscritos na região. Em caso de destituição, essa assembleia nomeará de imediato comissão de gestão, fixando as suas competências e marcará a data para a eleição de nova direção.

5- As deliberações do conselho nacional prevalecem sobre as deliberações das assembleias regionais.

Artigo 54.º

Composição, reuniões e quórum

1- A assembleia regional é composta pelo universo total dos associados abrangidos pela respetiva direção regional (artigo 3.º).

2- A assembleia regional reúne sempre que convocado pela respetiva direção regional ou quando requerida por 10 % dos associados inscritos na região.

3- Para deliberar com efeito útil necessita da presença de pelo menos 10 % dos associados inscritos na região.

4- Exceto para efeitos da alínea *b)* e *c)* do número 4 do artigo 53.º, em que se exige um quórum de 50 % dos sócios inscritos na região, e a aprovação das medidas propostas por dois terços dos sócios presentes.

Artigo 55.º

Mesa da assembleia regional

1- A mesa da assembleia regional é eleita em cada sessão da assembleia regional, devendo ser constituída pelo menos por um presidente e um secretário.

2- Compete à mesa da assembleia regional dirigir os trabalhos e realizar as atas das sessões da assembleia regional.

3- Compete ainda à mesa da assembleia regional guardar o livro de atas da assembleia regional até à reunião seguinte.

SECÇÃO IX

Organização sindical de base

Artigo 56.º

Estrutura

1- Ao nível do local de trabalho o sindicato é representado pelos delegados sindicais.

2- No âmbito dos departamentos de investigação criminal da polícia judiciária, nos casos em que tal for requerido pelos associados ou for possível eleger mais de um delegado sindical, organizar-se-ão secções locais do sindicato, dotadas com os meios necessários ao seu desempenho, se possível, com espaço próprio, nos termos da lei sindical.

Artigo 57.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais representam os associados, independentemente da sua categoria profissional, junto das respetivas direções regionais, a quem devem reportar regularmente todas as informações relevantes para a atividade sindical.

2- Atuam como elementos de direção, coordenação e dinamização da atividade do sindicato, em todos os serviços, sectores ou locais de trabalho.

Artigo 58.º

Atribuições

São atribuições específicas dos delegados sindicais:

- a) Participar em todas as reuniões sindicais para que sejam convocados;
- b) Desempenhar o cargo de conselheiros nacionais se para isso forem eleitos pelos seus pares;
- c) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- d) Estabelecer, manter e desenvolver um contacto formativo e informativo permanente com os associados realizando uma mediação efetiva e eficaz entre estes e os órgãos dirigentes do sindicato;
- e) Assegurar que a informação dos corpos gerentes do sindicato chegue a todos os associados;
- f) Comunicar aos corpos gerentes do sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços, que afetem ou possam afetar qualquer associado e zelar pelo rigoroso cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares;
- g) Cooperar com os corpos gerentes do sindicato, no estudo, negociação e revisão da legislação e condições de trabalho;
- h) Submeter à respetiva direção regional ou outro órgão competente, as propostas e sugestões formuladas pelos sócios que representam;
- i) Comunicar à direção regional respetiva, a sua demissão;
- j) Promover a eleição de novos delegados sindicais, quando o seu mandato cessar;
- k) Colaborar estreitamente com a direção regional respetiva e restantes corpos gerentes, assegurando a execução das resoluções dos órgãos do sindicato;
- l) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos associados;
- m) Assegurar a sua substituição por outro associado nos períodos de ausência ou impedimento (associado a

seguir a si mais votado no ato eleitoral que o elegeu para este cargo), informando atempadamente a respetiva direção regional;

n) Comunicar à respetiva direção regional, eventuais mudanças de sector ou departamento, quer sua, quer dos associados diretamente por si representados.

CAPÍTULO VI

Regime económico do sindicato

SECÇÃO I

Receitas, despesas e princípios orçamentais

Artigo 59.º

Património e receitas

1- O património da ASFIC/PJ é constituído por bens móveis e imóveis e direitos adquiridos por qualquer meio legal, bem como pelo rendimento desses bens e direitos.

2- Constituem receitas do sindicato:

a) Ordinárias, as quotas dos associados;

b) Extraordinárias, as receitas provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por corpos sociais do sindicato;

c) E ainda os subsídios dados por entidades estatais ou privadas, no âmbito de seminários, conferências, congressos ou outras iniciativas públicas organizadas pelo sindicato.

3- O património da ASFIC/PJ é insuscetível de divisão ou partilha.

4- A expulsão ou saída de qualquer membro não confere direito a qualquer quota do património do sindicato.

Artigo 60.º

Despesas

1- As receitas do sindicato terão as seguintes aplicações prioritárias:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos do sindicato;

b) Constituição de um fundo de reserva nacional, de uma percentagem de 10 % das receitas previstas na alínea a) do artigo anterior, destinado a fazer face a situações graves ou relevantes, que justifiquem a sua movimentação. Este fundo de reserva, desde que não afete o exercício corrente do orçamento em curso, pode ser usado total ou parcialmente em aplicações financeiras, devendo ser criada, se necessário, regulamentação específica;

c) Eventual atribuição aos associados de compensações pela perda de remunerações líquidas causadas diretamente pelo exercício de atividades sindicais, devidamente decretadas ou autorizadas pelos órgãos próprios da ASFIC/PJ, tendencialmente em montante equivalente à perda verificada, a serem suportadas no imediato pelo fundo de reserva nacional, caso a situação financeira do sindicato o permita e desde que não se coloque em risco a sua subsistência ou liquidez. As verbas usadas serão repostas pelos orçamentos seguintes.

2- Compete ao conselho nacional decidir sobre a movimentação do fundo de reserva, e a atribuição e fixação do montante das compensações, mediante proposta da direção nacional, e parecer prévio do conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 61.º

Princípios orçamentais

1- O sindicato rege-se pelos princípios da unidade e universalidade das receitas e despesas, através da existência de um orçamento nacional e de uma única contabilidade, englobando as direções regionais.

2- O poder de decisão orçamental cabe ao conselho nacional.

3- Na elaboração do orçamento, a direção nacional deverá apresentar ao conselho nacional documento orientador das grandes opções do plano anual de atividades que permita uma avaliação da estratégia de custos a serem consignados na proposta de orçamento, obedecendo aos princípios da descentralização administrativa e das despesas, pautando-se ainda pelas seguintes regras:

- a) Garantia das despesas correntes e de funcionamento das regiões;
- b) Equilíbrio entre as exigências da ação sindical de cada órgão e estrutura regional e a respetiva dimensão eleitoral.

4- O montante da primeira subvenção a atribuir a uma nova direção regional será calculada segundo as regras gerais estabelecidas no presente artigo e deduzido à subvenção da direção regional que perdeu associados.

SECÇÃO II

Comissões especializadas

Artigo 62.º

Competências e funcionamento

No âmbito da direção nacional funcionam comissões especializadas, nas áreas de secretariado e tesouraria, com o fim de preparar a tomada de decisão sobre as matérias da sua especialidade.

1- A comissão de tesoureiros reúne, sempre que necessário, para a uniformização de critérios, solução de problemas decorrentes de atos de gestão e a coadjuvação e assistência ao tesoureiro nacional e é composta pelo tesoureiro nacional que preside e pelos tesoureiros regionais.

2- O secretariado nacional reúne, sempre que necessário para a coadjuvação e assistência ao secretário-geral nacional e é composta pelo secretário-geral nacional que preside e pelos secretários regionais.

3- A convocação e o funcionamento destes órgãos informais de coordenação do trabalho sindical são objeto de regulamento próprio.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 63.º

Requisitos especiais

A fusão e dissolução do sindicato só pode ser decidida em congresso nacional expressamente convocado para o efeito, com um número de delegados não inferior a 30 % do total dos associados do sindicato e têm de ser aprovadas por quatro quintos dos presentes, através de voto secreto.

Artigo 64.º

Destino do património

O congresso nacional que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 65.º

Requisitos especiais

1- As alterações aos estatutos são aprovadas em congresso nacional.

2- As propostas de alterações a submeter ao congresso nacional têm que ser apresentadas à mesa do congresso com 60 dias, e devem ser distribuídas aos associados com pelo menos 30 dias, de antecedência relativamente à data de realização do mesmo.

CAPÍTULO IX

Eleições

Artigo 66.º

Princípio geral

A eleição para qualquer corpo social e as votações relativas a pessoas efetuam-se sempre por escrutínio secreto, no qual participam os membros que constituem o respetivo universo eleitoral e que se encontrem no pleno gozo dos direitos sindicais.

Artigo 67.º

Eleição dos corpos gerentes nacionais

1- São eleitos em congresso nacional ordinário, pelo sistema maioritário, em listas separadas e completas, os seguintes corpos gerentes nacionais, ou os membros destes:

- a) Mesa do congresso nacional;
- b) Conselho fiscal e disciplinar;
- c) Comissão nacional permanente.

2- Não são permitidas candidaturas a mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração, individual ou coletiva, de aceitação da candidatura.

3- Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

4- Caso o congresso eleitoral não consiga eleger os corpos gerentes do sindicato, ou os membros destes, designará uma comissão de gestão, preferencialmente constituída por membros da direção nacional em exercício, a quem competirá a gestão dos assuntos correntes do sindicato, até à data da sua substituição.

5- Para solucionar o vazio diretivo, o congresso eleitoral poderá optar:

- a) Pela eleição em sufrágio direto nacional dos corpos gerentes nacionais do sindicato ou os membros destes, não eleitos em congresso, a realizar num prazo máximo de dois meses;
- b) Ou pela organização de novo congresso, com fins eleitorais, sem prejuízo da consagração na ordem de trabalhos, da discussão de outros assuntos, a realizar num prazo máximo de quatro meses;
- c) Em qualquer dos casos, os aspetos de organização e logística são da responsabilidade da comissão de gestão.

Artigo 68.º

Atos eleitorais regionais

Eleição das direções regionais, dos delegados sindicais, dos delegados ao congresso e dos representantes das categorias minoritárias.

1- Até 30 dias antes da data de início do congresso nacional, realizar-se-á ato eleitoral único em cada região, para eleição:

- a) Da direção regional;
- b) Dos delegados sindicais;
- c) Dos delegados ao congresso, em representação dos inspetores e das categorias profissionais minoritárias ou dos associados na aposentação ou na disponibilidade.

2- Consideram-se eleitos os associados candidatos mais votados e que declarem aceitar a eleição; em caso de desistência é chamado o mais votado seguinte; em caso de empate na votação prevalece o associado com o número de sócio mais antigo.

3- Os delegados sindicais eleitos tomam posse perante o presidente da direção regional respetiva, nos oito dias seguintes à eleição, mediante termo de aceitação e compromisso.

4- Qualquer associado elegível e no pleno gozo dos seus direitos pode candidatar-se a qualquer um dos cargos previstos no número 1 do presente artigo.

5- Para que seja feita a devida publicidade a essas candidaturas os associados que se candidatam devem, conforme os casos, avisar com dez dias de antecedência a respetiva direção regional ou a direção nacional.

6- Os candidatos a presidente da direção nacional podem indicar candidatos da sua confiança aos cargos de âmbito regional e de delegados ao congresso.

7- Os candidatos às direções regionais podem indicar candidatos da sua confiança ao cargo de delegado sindical e de delegados ao congresso da sua região.

8- No decurso do congresso, quer os delegados sindicais, quer os delegados ao congresso representantes das categorias minoritárias e dos associados na aposentação ou na disponibilidade, em eleição entre os pares presentes, designarão os elementos previstos no número 2 do artigo 35.º que terão assento no conselho nacional, e seus substitutos em caso de impedimento, lavrando ata a entregar à mesa do congresso.

CAPÍTULO X

Referendos internos

Artigo 69.º

Aplicação e conteúdo

- 1- Os referendos internos são convocados pelo conselho nacional, mediante proposta da direção nacional.
- 2- Os referendos internos podem ter âmbito nacional ou regional.
- 3- Os referendos internos têm carácter meramente consultivo.

CAPÍTULO XI

O presidente honorário

Artigo 70.º

Competência

- 1- O presidente honorário da ASFIC/PJ tem assento, sem direito a voto, no congresso nacional e no conselho nacional.
- 2- Colabora com o presidente da direção nacional, empenhando a sua magistratura moral na defesa da unidade e coesão do sindicato.

CAPÍTULO XII

Assessores

Artigo 71.º

Competência

- 1- Os assessores nomeados nos termos da alínea g) do número 1 do artigo 42.º e alínea f) do número 1 do artigo 52.º, têm a competência ali definida; quando convocados para o efeito pelo respetivo presidente, têm assento na reunião do corpo social em causa, nela podendo intervir, mas sem direito a voto, nomeadamente se da ordem de trabalhos fizerem parte matérias da sua especialidade.
- 2- Iniciam funções com a prestação de termo de aceitação e compromisso; cessam com a renúncia, dispensa ou demissão e sempre que ocorra tomada de posse de nova direção nacional ou regional, conforme se trate de assessor nacional ou regional.
- 3- Os assessores nomeados no exterior iniciam, cessam e desenvolvem as funções nos termos contratuais a acordar.
- 4- Os associados nomeados para integrar comissões de trabalho criadas para tratar ou estudar assuntos específicos do sindicato, assumem o estatuto de assessores nacionais.

CAPÍTULO XIII

Congresso de investigação criminal

Artigo 72.º

Congresso de investigação criminal

- 1- Em consonância com alínea b) do artigo 6.º, e desde que possível e oportuno, na vigência de cada manda-

to dos corpos sociais nacionais, a ASFIC/PJ promoverá a realização de um congresso de investigação criminal, de cariz académico/científico, visando o estudo, reflexão e formação sobre temas pertinentes e atuais desta área da justiça, a decorrer preferencialmente na data do aniversário da ASFIC/PJ.

2- Para a realização deste evento, promover-se-á sempre que possível, a constituição de parcerias com entidades públicas e privadas com interesse na matéria, nomeadamente operadores da justiça e universidades.

3- As preleções, atas e conclusões de cada congresso serão coligidas e publicitadas, preferencialmente em livro a publicar em parceria com uma editora da especialidade.

4- Nos 60 dias após a tomada de posse dos corpos sociais, a comissão nacional permanente nomeará e dará posse à comissão de trabalho responsável pela organização do congresso de investigação criminal do triénio respetivo.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 73.º

Competência judicial

1- O foro de Lisboa é competente para as questões entre o sindicato e os sócios que resultem da interpretação e execução dos respetivos estatutos.

2- Se tais questões opuserem os sócios e uma das direções regionais, será competente o foro da comarca em que se situe a respetiva direção regional.

Artigo 74.º

Interpretação e integração de lacunas

As dúvidas que surgirem na interpretação destes estatutos e a integração de eventuais lacunas serão resolvidas pelo conselho nacional, mediante parecer do conselho fiscal e disciplinar, dentro do espírito dos estatutos e com observância das normas legais e dos princípios gerais de direito aplicáveis.

Artigo 75.º

Disposições transitórias

1- Com a aprovação e publicação dos presentes estatutos ficam revogados os estatutos aprovados no IV Congresso da ASFIC/PJ a 4 e 5 de novembro de 2005, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, 1.ª série, de 29 de dezembro de 2005.

2- A entrada em vigor dos presentes estatutos, não colide com o cumprimento integral dos mandatos em curso de todos os eleitos, mantendo-se estes em funções, sem prejuízo de eventuais ou necessárias adaptações.

Registado em 4 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 8 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante (SMMCMM) - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 28 de abril de 2025, foi deliberada a extinção voluntária da Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante (SMMCMM) por fusão no Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante (SMMCMM), efetuado em 11 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de setembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Secretário-geral - Jorge Manuel Oliveira Coelho.

Vice-secretários gerais:

António João Gonçalves Ferreira.

Joaquim Cotrim Vitorino.

Secretários nacionais:

António Manuel Monteiro Figueira.

Dharmesh Kumar Maugi Guigá.

Fernando Bregeiro Carvalho Ferreira.

Hugo Alexandre Carvalho Cravo.

João Mendes Magalhães Ribeiro.

José Manuel Ferreira Gomes.

Luís Pedro Duarte Silva.

Manuel Cardoso Sousa.

Nuno Filipe Pereira dos Santos.

Ruben José Sousa Cabral.

Rui José Ribeiro Rodrigues.

Sérgio Rodrigues da Piedade.

Suplentes:

Manuel Batista Gertrudes.

José Fernando Ferreira dos Reis.

Manuel Domingos Carrilho Mestre.

Daniel Lopes dos Reis.

Rute Isabel Domingos Ferreira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de outubro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Jaime Santos da Silva.

Vice-presidente - Júlio César Arraiolos Teixeira.

Secretário - Luís Manuel Martins Vieira.

Tesoureira - Maria Inês Ferreira Lopes Carreto.

Vogal - Susete Alexandra Passos Ferreira.

Vogal - Diana Ribeiro Pinto Cruz Lampreia.

Vogal - Inês Rita Rodrigues.

Suplentes:

Pedro Emanuel Duarte Lourenço.

Carlos Jorge de Oliveira Mateus.

Nuno Miguel Daniel Lopes Gaspar.

Mónica Patrícia Mendão Calixto.

Laura Maria Casinha Costa Santos.

Pedro Alexandre Lopes Correia.

João Pedro Costa Felgueiras.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos - STSJ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de outubro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Marques Teixeira.

Vice-presidente - António Alberto Rodrigues Alves.

Secretária - Noémia Corina Marques Peixoto.

Tesoureiro - Vítor Hugo da Silva Rocha e Carmo.

Vogal - José Carlos Costa Oliveira e Sá.

Vogal - Pedro Manuel Silva Duarte Tirano.

Vogal - Rui Manuel Camacho.

Vogal substituto - Manuel Agonia Castro Santos.

Vogal substituto - Sérgio Ribeiro Conceição.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos entre os dias 20 e 22 de outubro de 2025 para o mandato de dois anos.

Presidente - Sérgio Paulo Cardoso Capela.

Vice-presidente - João Pedro Martins Marques.

Vice-presidente - Marco Alexandre Matos Fernandes.

Tesoureira - Ana Rita Valverde Adão.

Vogal - Ana Rita Figueira Melro.

Vogal - Luís Miguel de Carvalho Maia.

Vogal - Gonçalo Neto de Oliveira Pardal.

Vogal - Mafalda Sofia Nunes da Silva Costa Pereira.

Vogal - João Pereira Gaspar.

Suplente - Fernando Nuno Sousa Ferreira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros - Renúncia de mandato

Na identidade dos membros da direção eleitos em 12 de fevereiro de 2022, para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022, o membro a seguir indicado renunciou ao mandato:

Emanuel António Zambujo Boeiro, na qualidade de presidente, função que passa a ser assumida por Ulisses José Pauleta Rolim.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 28 de outubro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022.

Alterações aprovadas em assembleia geral de 28 de outubro de 2025, aos estatutos da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, na última versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022.

Os estatutos da CCP são alterados nos seguintes termos:

CAPÍTULO IV

Princípios orgânicos

Artigo 12.º

Órgãos

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- A composição do conselho geral obedece ao disposto no artigo 33.º

8- (...)

9- (...)

10- Os titulares da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, são eleitos nominalmente, a título pessoal.

11- (...)

12- (...)

Artigo 13.º

Dos membros eleitos

1- (...)

2- (...)

3- O disposto no número anterior não se aplica aos associados membros do conselho geral, podendo cada associação substituir o seu representante.

4- (*Anterior número 3.*)

Artigo 22.º

Competência

- 1- Compete à direção:
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) Propor a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral, depois de ouvido o conselho geral;
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...);
 - h) (...);
 - i) (...);
 - j) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Artigo 23.º

Competência do presidente da direção

- 1- (...)
 - a) (...);
 - b) Convocar as reuniões da direção e da comissão executiva e presidir às mesmas;
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Conselho geral

Artigo 33.º

Composição

- 1- (...)
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) 4 a 10 personalidades de reconhecido mérito.
- 2- No decurso do mandato, podem ser cooptados novos membros para o órgão. A soma dos elementos cooptados e dos membros eleitos do órgão não pode exceder o limite máximo de membros previsto no número 1. A cooptação faz-se por deliberação dos restantes membros do conselho geral e está sujeita a ratificação pela assembleia geral.
- 3- Preside ao conselho geral um dos membros referidos nas alíneas a) e c) do número 1.

Registado em 5 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de setembro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Colégio de Lamas, representado por Joana Maria Cardoso Cunha Vieira.

Vice-presidente - Conservatório de Música de Jobra, representado por Filipe Carlos Ribeiro Dias Vieira.

Tesoureiro - Salesianos de Lisboa - Colégio Oficinas de São José, representado por Marco Aurélio Mendes Machado Dias da Silva.

Vogal - Park International School, representado por Marta Vilarinho Pereira.

Vogal - Colégio Ribadouro, representado por José Paulo Martins Pinto Malheiro.

Vogal - Colégio Rainha D. Leonor, representado por Fernando Manuel Soares Catarino.

Vogal - Colégio Minerva, representado por Patrícia Antónia Duarte Figueiro Maduro Neves.

Suplente do tesoureiro - Colégio Pedro Arrupe, representado por Miguel Silva Ribeiro da Costa Morais.

Vogal suplente - Colégio Paulo VI de Gondomar, representado por Rui Alberto Ferreira de Castro.

Vogal suplente - Centro de Educação Integral, representado por Jacinta Maria Gomes da Rocha Valente.

Vogal suplente - Instituto Duarte Lemos, representado por António José Carlos Pinho.

Vogal suplente - Colégio Papião, representado por João Diogo Reis Stoffel Fernandes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Federação Portuguesa do Táxi - FPT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de julho de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Autocoope Cooperativa de Táxis de Lisboa, Crl., representada por Carlos Alberto Martins da Silva.

1.^a vice-presidente - Sociedade de Transportes em Táxis Abelheira, L.^{da}, representada por Ana Rita Marques da Silva.

2.^o vice-presidente - Pedro Filipe Costa Dias.

3.^o vice-presidente - Auto Táxis do Calhabé, L.^{da}, representada por Nelson Gonçalo Pedro Rodrigues.

4.^o vice-presidente - Maré da Vida - Transportes, L.^{da}, representada por Nuno Filipe Amaral Seixas.

1.^o suplente - Luís André Soares Palma.

2.^o suplente - Auto Táxis Paulo e Cristina, L.^{da}, representada por Paulo Casqueiro Fernandes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico - Substituição

Na identidade dos membros da direcção da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico, eleitos em 20 de dezembro de 2023 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2025 foi efetuada a seguinte substituição:

Vogal da direcção - Bosch Car Multimedia Portugal, SA, representada por senhor Eng.º António Firmino Fonseca de Oliveira, passa a ser representada por Dr.ª Maria da Glória Leite Araújo Wormann.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Substituição

Na identidade dos membros da direção da RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal, eleitos em 21 de março de 2023 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023, foram efetuada as seguintes substituições:

Vogal - TAP Air Portugal, representada por Ramiro Sequeira, passa a ser representada por António Augusto Gomes Parreira Martins Reis.

Vogal - Euroatlantic, representada por Cristina Ferreira, passa a ser representada por José João Anes Loureiro.

Vogal - SATA, representada por Rui Apresentação, passa a ser representada por Marília de Fátima Azevedo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Transdev Expressos, Unipessoal L.^{da} - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de outubro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Transdev Expressos, Unipessoal L.^{da} com sede na Rua de Oslo, n.ºs 11 e 91, na Senhora da Hora, 4660-388 Matosinhos, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhes conferem e no sentido de reforçar a sua unidade, os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º**(Denominação)**

A comissão de trabalhadores da Transdev Expressos, Unipessoal L.^{da} é uma organização que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua idade, profissão, função ou categoria profissional e todos estes têm o direito de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos seus estatutos, de a eleger e ser eleito.

Artigo 2.º**(Âmbito)**

A comissão de trabalhadores exerce a sua atividade em todos os distritos onde funcionam e tem a sua sede nas instalações do Terminal Rodoviário, Av.ª Fernão de Magalhães, Coimbra.

Artigo 3.º**(Objectivos)**

A comissão de trabalhadores tem por objetivo:

- a) Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei;
- b) Promover a defesa dos interesses direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:
- c) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;
- d) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;
- e) Exigir da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do grupo Transdev, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 4.º

(Composição)

1- O número de membros efetivos da comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;
- b) Empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;
- c) Empresa com 201 a 500 trabalhadores, cinco;
- d) Empresa com 501 a 1000 trabalhadores, sete;
- e) Empresa com mais de 1000 trabalhadores, onze.

2- Ao número de membros efetivos, previstos no número anterior, estão intrinsecamente ligados o mesmo número de membros suplentes.

Artigo 5.º

(Mandato e forma de vinculação)

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.

2- Para que exista quórum constitutivo da comissão de trabalhadores é necessária a presença de pelo menos metade dos seus membros efetivos.

3- Para que exista quórum deliberativo da comissão de trabalhadores é necessária a presença de pelo menos mais de metade dos seus membros efetivos.

Artigo 6.º

(Sistema eleitoral)

A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa, por sufrágio direto, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 7.º

(Apresentação das candidaturas)

1- As listas candidatas são apresentadas à comissão eleitoral até ao 10.º dia anterior à data do ato eleitoral e subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo os números destes serem inferiores ao previsto no artigo 4.º

5- Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6- Com vista ao suprimimento de eventuais irregularidades, as listas e respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 48 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 8.º

(Acto eleitoral e horário de votação)

1- As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 31 de outubro do ano em que termina o respetivo mandato.

2- Mínima de 20 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objeto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3- A votação é efetuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- a) Abertura das mesas de voto: 30 minutos antes do início do período normal de trabalho;
- b) Fecho das mesas de voto: 60 minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

4- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

Artigo 9.º

(Constituição das mesas de voto)

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, e após serão remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 10.º

(Listas)

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adotada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla, não poderá exceder seis palavras.

3- A mesma lista de voto conterá todas as listas candidatas, terá forma retangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

Artigo 11.º

(Voto por correspondência)

1- É permitido o voto por correspondência.

2- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observar-se o seguinte:

a) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, a funcionar em Coimbra, até ao dia do ato eletivo, em envelope fechado, em cujo rosto figurará a assinatura do eleitor conforme cartão de cidadão;

b) Os envelopes com a identificação do votante serão entregues ao presidente da mesa que perante os dois vogais os abrirá, depositando na urna os respetivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

Artigo 12.º

(Constituição da comissão eleitoral, duração e apuramento geral)

1- A comissão eleitoral é composta por 3 membros, eleitos pela comissão de trabalhadores, que antecede a marcação das eleições previstas nos números anteriores e por 1 delegado designado por cada lista concorrente.

2- Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

3- O mandato da comissão eleitoral tem início na sua eleição e tem fim 15 dias após o apuramento geral do ato eleitoral.

4- Os quóruns constitutivos e os deliberativos da comissão eleitoral serão sempre com no mínimo 50 % da totalidade dos membros previstos no número 1 deste artigo.

5- O apuramento geral do ato eleitoral é feito pela comissão eleitoral.

Artigo 13.º

(Competência da comissão eleitoral)

Compete à comissão eleitoral:

a) Dirigir todo o processo das eleições;

b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;

- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

Artigo 14.º

(Entrada em exercício)

A comissão de trabalhadores entra em exercício no dia posterior à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos estatutos e/ou da sua respetiva composição.

Artigo 15.º

(Acta da eleição)

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, bem como a ata do apuramento geral serão afixados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida ata, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente a comissão de trabalhadores.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao ministério da tutela, do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 16.º

(Destituição e renúncia do mandato)

1- A comissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação, nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2- Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

3- A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito.

4- Ocorrendo o previsto no número 1, realizam-se novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

5- Ocorrendo o previsto no número 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respetiva lista de suplentes.

6- Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da comissão, proceder-se-á de acordo com o disposto no número 4 deste artigo.

Artigo 17.º

(Direito de eleger e ser elegível)

Qualquer trabalhador da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

Artigo 18.º

(Reuniões da comissão de trabalhadores)

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada por 2/3 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas de acordo com as alíneas 2 e 3 do artigo 5.º

2- Das reuniões da comissão será lavrada ata, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

Artigo 19.º

(Reuniões gerais de trabalhadores)

1- As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalho da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas.

3- Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a receção do respetivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5- A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores.

Artigo 20.º

(Alteração dos estatutos)

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, são propostas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- A eleição da comissão de trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3- O projeto ou projetos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores e afixados nos locais habituais, de forma a que todos os trabalhadores os possam consultar, com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 21.º

(Financiamento)

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- 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.

Artigo 22.º

(Subcomissões de trabalhadores - SubCT)

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das subCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

3- A duração do mandato das subCT é igual e têm de coincidir com o da CT.

4- Para o primeiro mandato e sem prejuízo do termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das subCT pode ser feita até 90 dias após a eleição da CT.

5- Se a maioria dos membros da subCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

6- As subCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

7- À eleição e destituição das subCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas previstas nos artigos 15.º e 16.º

Artigo 23.º

(Comissões coordenadoras)

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 intervir na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 24.º

(Adesão)

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de transportes;

- b) Comissão coordenadora das CT da região;
- c) Comissão coordenadora das CT de grupo.

Artigo 25.º

(Disposições finais)

1- Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação, salvo obrigatoriedade legal prevista pelo órgão de regulamentação.

2- Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à União de Sindicatos de Coimbra.

Registado em 31 outubro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Preh Portugal, L.^{da} - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 11 de setembro de 2025 e transitada em julgado em 30 de setembro 2025, no âmbito do Processo n.º 3374/25.7T8MAI, movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores da Preh Portugal, L.^{da}, o qual correu termos no Tribunal Judicial da Comarca do Porto - Juízo do Trabalho da Maia - Juiz 2, foi declarada a nulidade parcial da alteração dos estatutos da referida comissão de trabalhadores publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021, relativa à nulidade da norma do número 1 do artigo 53.º

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Transdev Expressos, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 22 de outubro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Daniel Almeida Carvalho.
Bruno Miguel Ferreira da Costa.
João Paulo Alves Silva Cardoso.
Filipe Manuel Araújo Rodrigues.
Everton Lenartowicz.

Suplentes:

Sérgio Carlos Rodrigues Santos.
Filipe Miguel Pontífice Santos.
João Manuel Silva Maneca.
Luís Filipe Soares Alves.
Patrícia Alexandra Novais Figueiredo.

Registado em 31 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de outubro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}

«Pela presente, vêm os signatários, na qualidade de trabalhadores da Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} comunicar a V. Ex.^{as}, em conformidade com o disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, e com a antecedência prevista no número 3 do mesmo artigo, que nos dia 6 de fevereiro de 2026, pretendem levar a efeito na empresa Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, a seguir melhor identificada, a realização do ato eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme previsto no capítulo IV da Lei n.º 102/2009, (artigos 21.º a 40.º).

Nome: Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}
Morada: Rua do Campo Alegre, n.º 17, 2.º 4150-177 Porto.»

(Seguem as assinaturas de 100 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Airbus Atlantic Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Airbus Atlantic Portugal, Unipessoal L.^{da}, realizada em 23 de outubro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2025.

Efetivos:

Márcia Filipa Santos Silva.
Daniela Machado Soares.
Cláudia Susana Silva Oliveira.
KillPatrick da Silva Pereira.

Registado em 5 novembro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 47, a fl. 171 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Faurécia - Sistemas de Escape Portugal, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Faurécia - Sistemas de Escape Portugal, L.^{da}, realizada em 24 de outubro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2025.

Efetivos:

Cristina Curto Curto.
Domingos Pinto Neto.
Maria Fátima Rodrigues.
Helder Roberto Oliveira Silva.
Daniela Sofia Fernandes Santos.

Suplentes:

Maria Lisa Aires Sousa.
Rui Miguel Pereira da Cruz.
Diogo Filipe da Cruz Barata Alves.
Helder Bruno.
Lilian Oliveira da Costa.

Registado em 5 novembro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 48, a fl. 171 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Super Bock Bebidas, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Super Bock Bebidas, SA, realizada em 16 de outubro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2025.

Efetivos:

António Carlos Monteiro Pinho.
Filipe Manuel Lemos da Silva.
Aurélio Manuel Castro Gonçalves.
Maria de Fátima Rodrigues Barbosa Destapado.
João Hermenegildo Gonçalves Prato Carlos.

Suplentes:

Daniel Alexandre Machado da Cunha.
Ricardo Ivo Lima Avó.
Pedro Nuno Sancio Mota.
Mário Daniel Ribeiro Barbosa.
Rúben Tiago Pinto Guimarães.

Registado em 31 outubro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 45, a fl. 171 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP), realizada em 14 de outubro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2025.

Efetivos:

Mário Dionísio Rocha Mendes.
Elsa Maria Lemos Del Rio e Silva.
Maria Salomé Viegas Mendes Marques.
Carlos Manuel Figueira Gonçalves.
Catarina Alexandra Calado Cochicho Teófilo.

Suplentes:

Olga Cristina Gomes Banza da Silva.
Fernanda Maria Silva Sengo.
Rita Maria do Carmo Piscarreta.
Rui Pedro Soares da Cruz Ramalho Pereira.
Miguel Rebordão Amaral.

Registado em 5 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 46, a fl. 171 do livro n.º 1.