

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 18/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alte e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 19/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Silveiras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 18

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

##### II - ELEIÇÕES:

- Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Eleição ..... 34

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### DESPACHOS/PORTARIAS:

- ANN Évora Estruturas Metálicas, SA - Autorização de laboração contínua ..... 35

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ..... 37
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril) ..... 39
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro ..... 41

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ..... 43

### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global ..... 45
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras ..... 81
- Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra e texto consolidado ..... 86
- Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras ..... 93
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 96
- Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras ..... 132

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I - ESTATUTOS:

- Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR - Alteração ..... 137

#### II - DIREÇÃO:

- SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços - Eleição ..... 138
- Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição ..... 140

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### II - DIREÇÃO:

- APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação - Substituição ..... 141

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II - ELEIÇÕES:

- REN Portgás Distribuição, SA - Eleição ..... 142

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

### I - CONVOCATÓRIAS:

– Águas do Douro e Paiva, SA - Convocatória .....	143
– ENEOP 3 - Desenvolvimento de Projecto Industrial, SA - Convocatória .....	144
– Engie Hidroelétricas do Douro, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	145
– Gestamp Cerveira, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	146
– Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	147
– SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA - Convocatória .....	148
– SNA Europe (Industries), L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	149
– Sotal - Sociedade de Gestão Hoteleira, SA - Convocatória .....	150
– Uchiyama Portugal - Vedantes, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	151
– Sociedade de Perfumarias Nally, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	152

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Volkswagen Autoeuropa, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	153
– Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA - Eleição .....	154

## INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

### CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES .....	155
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES .....	156
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES .....	172

**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:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento.

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 18/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alte e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

#### **Preâmbulo**

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Junta de Freguesia de Alte, empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público (o qual substitui o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 33/2022 e a que se refere o aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 188, de 28 de setembro de 2022), nos termos seguintes:

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Alte:

Elisabete Vieira Luz, Presidente da Junta de Freguesia de Alte:

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

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, 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 em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no SINTAP, que exercem funções na Junta de Freguesia de Alte.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, que aprovou a Lei de Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 05 trabalhadores.

3- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Junta de Freguesia de Alte, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no SINTAP.

4- Na situação prevista no artigo 370.º, n.º 5 da LTFP, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à Junta de Freguesia de Alte que pretende ver-lhe aplicado o presente ACEP fica obrigado, nos termos do disposto no artigo 492.º, n.º 4 do Código do Trabalho, aqui aplicável por força da remissão contida no artigo 4.º da LTFP, a pagar ao SINTAP 1% da sua remuneração base durante a vigência deste Acordo, a título de

comparticipação nos encargos havidos com a respetiva negociação coletiva, competindo à Junta de Freguesia de Alte o dever de proceder à cobrança e entrega mensal desta participação de acordo com o previsto no artigo 458.º, n.º 1 do Código do Trabalho para a cobrança das quotas sindicais.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no *Boletim de Emprego Público* e vigorará pelo período de 3 anos sucessivamente renovável.

2- A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.

## CAPÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.ª

##### Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

4- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 14.ª

6- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

7- Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 4.ª

##### Modalidades de horário de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Meia Jornada;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Trabalho noturno;
- h) Isenção de horário de Trabalho

#### Cláusula 5.ª

##### Horários específicos

1- A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea d) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea f) da LTFP

2- Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

#### Cláusula 6.ª

##### Horário rígido

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

a) Pessoal Operacional e Serviço de ambulância

– Período da manhã — das 8 horas às 12 horas e trinta minutos;

– Período da tarde — das 14 horas às 16 horas e trinta minutos.

b) Pessoal administrativo

– Período da manhã — das 9 horas às 13 horas;

– Período da tarde — das 14 horas às 17 horas.

c) No interesse dos Serviços ou do trabalhador, nos termos do artigo 112.º da LTFP, a Junta de Freguesia poderá definir horários diferentes de entrada e saída fixas, bem como o respetivo intervalo de descanso.

#### Cláusula 7.ª

##### Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

4- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

9- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas é feita no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Jornada Contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário em uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada 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;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### 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, e sem possibilidade de opção, 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.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Meia Jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

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

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

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença 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 de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

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

2- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo expresso do trabalhador em sentido contrário.

4- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

5- Em cada período de sete dias, os dias de descanso a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas.

6- Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

7- O intervalo para refeição uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

8- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;

c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas;

9- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- 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;

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

13- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

14- O regime de turnos é (i) permanente quando o trabalho for prestado nos sete dias da semana, (ii) semanal prolongado quando for prestado nos cinco dias úteis e no sábado ou domingo e (iii) semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### 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 de acordo 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).

3- A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação por trabalho suplementar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

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

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

4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetivo Empregador público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Assistente Técnico;
- d) Encarregado Geral Operacional;
- e) Encarregado Operacional,
- f) Assistente Operacional.

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho.

3- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º1 do artigo 118.º da LTFP.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho Suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3- O trabalhador é obrigado à prestação e trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta

ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 162.º da LTFP:

- a) 50% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) 75% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100% da remuneração, por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório.

6- Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, com a majoração refletida no número anterior.

7- O trabalho ao domingo, ou em dia de descanso obrigatório, será para além do respetivo trabalho suplementar abonado, compensado com um dia de descanso, a gozar nos três dias seguintes, ou por acordo em outra data.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º do LTFP é de 150 horas.

2- O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 2 do LTFP, pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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 18.<sup>a</sup>

##### 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 19.<sup>a</sup>

##### 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 empregador público 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 20.<sup>a</sup>

##### Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

1- O empregador público 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 empregador público 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 empregador público para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 48h de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador, previsto no n.º2 do artigo 171.º. Do CT.

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 21.<sup>a</sup>

##### Interrupção Ocasional

1- São consideradas como 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 do Empregador Público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança 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 do serviço.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Registo de Assiduidade e Pontualidade**

1- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

4- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na Folha de Registo de Presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

5- Os trabalhadores devem:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;
- b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

## CAPÍTULO III

**Tempos de não trabalho**

Nos termos e para efeitos do disposto no ponto 5, artigo 126º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes, para os trabalhadores com avaliação positiva, como recompensa do desempenho:

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Férias**

1- O trabalhador tem direito a um período de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º 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, revelando para esse efeito, a última avaliação de desempenho.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais, conforme nº4 do artigo 126º do LTFP.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

6- Aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora, têm também direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo, ao acréscimo dos dias de férias de acordo com a seguinte regra:

- a) Não acrescem dias úteis de férias - até completar 39 anos de idade
- b) Acresce 1 dia útil de férias - até completar 49 anos de idade
- c) Acresce 2 dias úteis de férias - até completar 59 anos de idade
- d) Acresce 3 dias úteis de férias - a partir dos 59 anos de idade

7- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no ponto 6 é aquela que o funcionário ou agente completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

8- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1º grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

9- Aplica-se o disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Duração Especial de Férias**

1- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 31 de maio e/ou de 1 de outubro 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 afeta o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 20 dias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Feriados e tolerâncias de ponto**

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Loulé e a terça-feira de Carnaval.

2- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário. Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário de trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta.

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

4- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

a) A segunda-feira que antecede o Carnaval;

b) Os dias 24 e 31 de dezembro;

5- A entidade pública signatária do presente acordo poderá ainda conceder alguns dias de tolerância à sua consideração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Faltas por nojo**

1- O trabalhador pode faltar justificadamente até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até cinco dias, por falecimento de parente ou afim no 1º grau na linha reta, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral.

2- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

3- O trabalhador pode faltar justificadamente no dia da cerimónia fúnebre de parente ou afim na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor.

## CAPÍTULO IV

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Constitui dever do Empregador Público instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- O Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

*a)* Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que a os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

*b)* Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

*c)* Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, Higiene e saúde;

*d)* Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

*e)* Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

*f)* Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

*g)* Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

*h)* Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

*i)* Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

*j)* Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Obrigações 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 Empregador Público;

*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 as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

*d)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

*e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes 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.

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 medidas para a sua própria segurança ou a 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 Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a comissão de higiene e segurança, e deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, e deve ter-se em conta a legislação específica para cada setor profissional.

3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, lavabos e balneários**

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Medicina no trabalho**

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos de medicina no trabalho.

## CAPÍTULO V

### **Disposições Finais**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Comissão Paritária**

1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.

2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (“DGAEP”), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

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

11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Divulgação**

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

1- O Empregador Público compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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 37.<sup>a</sup>

##### **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 coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Alte, 19 de março 2026.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Alte:

*Elisabete Vieira Luz*, presidente da Junta de Freguesia de Alte.

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

*Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva*, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP.

Depositado em 30 de março de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 21/2026, a fl. 102 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 19/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Silveiras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **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 às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Silveiras 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, a Freguesia de Silveiras, adiante designada 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 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 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, 3 (três) trabalhadoras.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP 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 373º 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.<sup>a</sup>**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- Excepcionalmente 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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo 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.<sup>a</sup>

##### **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 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.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

2- A 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.<sup>a</sup> deste ACEP.

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

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

5- Para 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.<sup>a</sup>

##### **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 162º n.º 2 da LTFP.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º 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- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

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- 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.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e 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.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### 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- 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.<sup>a</sup>

#### 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- 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.

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### 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 25.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### 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<sup>o</sup>s 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.<sup>a</sup>

#### 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 28.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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 2 definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 32.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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<sup>a</sup> (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<sup>a</sup> (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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

#### 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<sup>a</sup> (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<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### 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 37.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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 40.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 43.<sup>a</sup>

##### **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.

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições Finais**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **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 46.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**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.

Silveiras, 10 de março de 2026.

Pela Freguesia de Silveiras:

Sr.<sup>a</sup> *Hortensia dos Anjos Chegado Menino*, na qualidade de presidente da junta de freguesia.

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

Sr. *Adriano Jorge Pires Seixas 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.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr. *José Manuel Batista Leitão*, 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.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 30 de março de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 22/2026, a fl. 102 do livro n.º 3.

PÚBLICO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Eleição**

Comissão de Trabalhadores do Instituto Nacional de Estatística, I. P. - Eleição em 3 de março de 2026, para o mandato de dois anos.

Membros efetivos:

Jorge Manuel Morais Fernandes.

Duarte Luís Sales Vasques.

Teresa Jacinto de Oliveira Marques.

Ana Filipa Coelho Carapinha.

David José Mota Iria.

João Miguel Almeida Grifo.

Pedro Oliveira Pratas e Sousa.

Membros Suplentes:

Rute Isabel Trindade de Barros da Cruz Calheiros.

Diana Raquel Rodrigues Ferreira Gapo.

João Carlos Moreira das Neves.

Registado em 24 de março de 2026, nos termos da alínea *b*) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 2/2026, a fl. 21 do livro n.º 1.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**ANN Évora Estruturas Metálicas, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa ANN Évora Estruturas Metálicas, SA<sup>(1)</sup>, NIPC 508 622 727, com sede comercial no Parque da Indústria Aeronáutica de Évora, lote A-II, Herdade do Pinheiro e Casa Branca, 7005-797 Évora, prosseguindo a atividade económica principal de fabricação, montagem e comercialização de estruturas a partir de peças e conjuntos em materiais compósitos (CAE 30300<sup>(2)</sup>), requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º, número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente no estabelecimento sito no Parque da Indústria Aeronáutica de Évora, lote A-II, Herdade do Pinheiro e Casa Branca, 7005-797 Évora.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica, operacional e técnica, invocando que procede ao fabrico, montagem e comercialização de peças, componentes e conjuntos metálicos que se destinam a ser incorporados em aeronaves de fabricantes vários, incluindo Embraer, que é de extrema complexidade técnica e requer habilitações específicas por parte dos seus trabalhadores.

A requerente deixou de integrar o Grupo Embraer, detido pela Embraer Brasil, em maio de 2022, e passou a integrar o grupo internacional AERNNOVA. De acordo com o alegado, a requerente enfrenta picos de trabalho e, conseqüentemente, a necessidade da realização de trabalho suplementar para honrar os compromissos assumidos para com os seus clientes, na medida em que as funções desempenhadas pelos trabalhadores que realizam tal trabalho suplementar não podem ser assumidas por novas contratações que não detêm as qualificações, formação e experiência dos seus trabalhadores.

Por outro lado, os equipamentos utilizados, atenta a sua complexidade técnica e tecnológica, associados ao nível de exigência que é necessário na indústria, não permitem prever plenamente essas variáveis, a não ser no decorrer dos processos iniciais de fabrico, razão pela qual a contratação de novos trabalhadores não se apresenta como a única solução viável.

Assim, pretende implementar, nos termos da legislação aplicável, um mecanismo que permita suprir estas necessidades de mão-de-obra específica e que determine o recurso excecional ao trabalho suplementar, por forma a honrar os seus compromissos comerciais, e assegurando a possibilidade de poder continuar a competir com os seus concorrentes. A requerente ainda alega que, desde o processo de maquinação até à montagem final, são necessários ajustes aos equipamentos, nomeadamente no que respeita aos ferramentais, o que supera, os tempos de fabrico inicialmente planeados.

Neste contexto, entende que o aludido desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

De acordo com a informação vertida no requerimento, a atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, bem como ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023.

<sup>1</sup> Anteriormente com a firma: Embraer Portugal Estruturas Metálicas, SA, conforme apresentação AP. AP. 162/20230224, disponível através do <https://publicacoes.mj.pt/pesquisa.aspx>.

<sup>2</sup> De acordo com a tabela de correspondência da CAE-Rev.4, a CAE 30300 - Fabricação de aeronaves, de veículos espaciais e equipamento relacionado passa a corresponder à CAE 30310 - Fabricação de aeronaves e veículos espaciais civis e equipamento relacionado e à CAE 30320 - Fabricação de aeronaves e veículos espaciais militares e equipamento relacionado, conforme Decreto-Lei n.º 9/2025, de 12 de fevereiro.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos, a requerente apresentou projeto de horário de trabalho a implementar que se encontra conforme, bem como exemplar de contrato de trabalho, por forma a demonstrar que os trabalhadores deram a sua concordância para a realização de trabalho em regime de turnos.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Foi apresentada pela empresa pedido de parecer enviado às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, sem que houvesse pronúncia;
- 3- Foi apresentada pela empresa declaração de concordância dos trabalhadores pelo regime de laboração contínua relativamente aos trabalhadores a abranger por este regime, através da previsão nos contratos de trabalho celebrados;
- 4- Foi apresentada certidão do IAPMEI, n.º 85-0705367/2015-1, que confere à requerente o título de exploração para o estabelecimento industrial do tipo 1, para o exercício da atividade económica de fabrico de estruturas metálicas para uso aeronáutico;
- 5- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e Segurança Social;
- 6- Foi apresentado projeto de horário de trabalho a implementar, e respetivo teor;
- 7- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 151, e, enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, na sua redação atual:

Autorizar a empresa ANN Évora Estruturas Metálicas, SA, com o NIPC 508 622 727 a laborar continuamente no estabelecimento industrial sito no Parque da Indústria Aeronáutica de Évora, lote A-II, Herdade do Pinheiro e Casa Branca, 7005-797 Évora, pelo período de cinco anos.

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

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

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS**

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2025, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS requereu a extensão das alterações do contrato coletivo na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 48 296 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91,9 % são mulheres e 8,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 15 959 TCO (33 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 32 337 TCO (67 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,7 % são homens e 92,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3% para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável às instituições particulares de solida-

riedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, na União das Mutualidades Portuguesas e na APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades, mantem-se na presente extensão as referidas exclusões.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 26 de fevereiro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a*) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

*b*) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a*) do número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, na União das Mutualidades Portuguesas e na APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

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

4- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

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

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

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril)**

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica, setor de atividade e âmbito profissional, a todos os empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores possíveis previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023.

De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1575 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 33,3 % são mulheres e 66,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 344 TCO (21,8 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 1231 TCO (78,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 64,6 % são homens e 35,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 3, de 15 de janeiro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e atividades complementares dos setores representados, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, no território nacional, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, integradas no mesmo setor de atividade e âmbito profissional de aplicação, não abrangidas pela convenção coletiva.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2999 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57,6 % são mulheres e 42,2 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1191 TCO (39,7 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 1808 TCO (60,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, das quais 30,3 % são homens e 69,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdades calculados.

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

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

Considerando, ainda, que a anterior extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos

representadas pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, nem aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP, por oposição destas, mantem-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 26 de fevereiro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e atividades complementares dos setores representados e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representadas pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, nem aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP.

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

#### Artigo 2.º

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

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

26 de março de 2026 - Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

O contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2025, abrange, no distrito de Leiria, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades de comércio grossista, retalhista e prestação de serviços nela previstas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

O CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria requereram a extensão do contrato coletivo no distrito de Leiria, com exceção do concelho de Alvaiázere, no mesmo setor de atividade e âmbito profissional de aplicação, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço não abrangidos pela convenção coletiva ou por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 3742 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57,9 % são mulheres e 42,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1195 TCO (31,9 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 2547 TCO (68,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 33,3 % são homens e 66,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdades calculados.

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da re-

ferida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 26 de fevereiro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2025, são estendidas, no distrito de Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades de comércio grossista, retalhista e prestação de serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## **Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global**

### Cláusula prévia

#### Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2025.

### CAPÍTULO I

#### **Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito e área de aplicação

1-O presente acordo coletivo de trabalho - ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 23 empregadores e 1500 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

1-A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Denúncia e revisão

Aplica-se os artigos 485.º a 503.º do Código do Trabalho:

1-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial;

2-Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração;

3-A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da receção daquela;

- 4- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita;
- 5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias imediatos a contar do prazo fixado no número 3;
- 6- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano;
- 7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária;
- 8- Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou disposto no anexo I deste ACT, entende-se como condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se regulamentadas no anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental, com os deveres e direitos decorrentes dos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho, em especial, por um período de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que possuam uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança e de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outros considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.

3- A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituído regalias ou direitos pessoais do substituído.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

As associações de regantes e beneficiários obrigam-se, nos termos legais e deste ACT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o SETAAB, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

## CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 10.<sup>a</sup>**Deveres gerais das partes**

Aplica-se o artigo 126.º do Código do Trabalho:

1-O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações;

2-Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Deveres do empregador**

Aplica-se o artigo 127.º do Código do Trabalho:

1-O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2-Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho;

3-O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

4-O empregador deve, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente;

5-A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias;

6-Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;

7-Prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste ACT.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

Aplicando-se o artigo 128.º do Código do Trabalho:

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

Aplica-se o artigo 129.º do Código do Trabalho:

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado 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, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da associação o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Livre exercício dos direitos e atividade sindical

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Exercício dos direitos sindicais

O exercício da atividade sindical e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

## CAPÍTULO V

**Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

1-O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador, de acordo com o disposto no artigo 193.º do Código do Trabalho.

2-Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Transferências do trabalhador para outro local de trabalho**

Aplicam-se os artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho:

1-A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, 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;

2-No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador;

3-A entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência, conforme previsto na legislação vigente.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço**

1-Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

a) O transporte desde a sede da associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou

b) Um subsídio de deslocação, nos termos da alínea a) do ponto seguinte.

2-Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, até ao limite legal de isenção do Imposto sobre Rendimentos das Pessoas Singulares (IRS) e do Regime Contributivo da Segurança Social;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

– Pequeno-almoço ..... 3,50 €;

– Almoço ou jantar ..... 11,00 €;

– Ceia ..... 9,00 €;

– Alojamento com pequeno-almoço ..... 37,00 €;

– As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajetos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

## CAPÍTULO VI

**Duração do trabalho**Cláusula 19.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1-O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no sindicato outorgante, não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira,

nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT - contratos coletivos de trabalho da agricultura, outorgados pelo SETAAB em cada região.

2- Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar diretamente com a associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.ª relativamente ao horário especial de trabalho.

#### Cláusula 20.ª

##### Horário especial de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2- O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3- O alargamento referido no número anterior pode ser efetuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5- Para cumprimento do estabelecido nos números 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 30.ª bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela associação.

6- A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7- O início deste regime será obrigatoriamente comunicado, aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8- Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes coletivos, as associações garantirão os adequados transportes.

9- Durante o período de HET (horário especial de trabalho) prestado nos termos desta cláusula, as associações de regantes e beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a associação, devidamente fundamentados.

10- Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 38,00 €.

#### Cláusula 21.ª

##### Isenção de horário de trabalho

1- Condições de isenção de horário de trabalho:

a) Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho:

a) As partes podem acordar numa das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 219.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 22.ª

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei, nomeadamente nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 23.ª

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos, nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup> deste ACT.

4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 224.<sup>o</sup> - Duração do trabalho de trabalhador noturno;

b) Artigo 225.<sup>o</sup> - Proteção de trabalhador noturno.

## CAPÍTULO VII

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Descanso semanal**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2- Só excepcionalmente e nos termos previstos na lei, nomeadamente no artigo 232.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores.

3- Para os guardas de portas de água poderá o descanso semanal complementar ser alterado para outro dia da semana, sempre que o trabalhador e a associação nisso acordem expressamente.

#### SECÇÃO II

##### **Feridos**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Feridos**

1- São feriados obrigatórios os dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia de Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;

conforme previsto no artigo 234.<sup>o</sup> do Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período de Páscoa.

3- Poderão ainda ser observados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

### SECÇÃO III

#### Férias

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

Aplica-se o artigo 237.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro;

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

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula seguinte;

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

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias

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

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

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

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

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Outras situações sobre férias

1- Os trabalhadores que optem por gozar pelo menos metade das férias no período compreendido entre novembro e fevereiro terão direito ao acréscimo de mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição do respetivo subsídio.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 239.º - Casos especiais de duração do período de férias;

b) Artigo 240.º - Ano do gozo das férias;

c) Artigo 241.º - Marcação do período de férias;

d) Artigo 242.º - Encerramento para férias;

e) Artigo 243.º - Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa;

f) Artigo 244.º - Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador;

g) Artigo 245.º - Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias;

h) Artigo 246.º - Violação do direito a férias;

i) Artigo 247.º - Exercício de outra atividade durante as férias.

## SECÇÃO IV

### Faltas

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

Aplica-se o artigo 248.º do Código do Trabalho:

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário;

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta;

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

Aplica-se o artigo 249.º do Código do Trabalho:

1- A falta pode ser justificada ou injustificada;

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho:

– Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;

– Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim o 1.º grau na linha reta;

– Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) A motivada pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no artigo 91.º do Código do Trabalho;

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

e) A motivada pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada filho menor;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A;

i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

k) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Outras situações sobre faltas

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 250.º - Imperatividade do regime de faltas;

b) Artigo 251.º - Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) Artigo 252.º - Falta para assistência a membro do agregado familiar;

d) Artigo 253.º - Comunicação de ausência;

- e) Artigo 254.º - Prova de motivo justificativo de falta;
- f) Artigo 255.º - Efeitos de falta justificada;
- g) Artigo 256.º - Efeitos de falta injustificada;
- h) Artigo 257.º - Substituição da perda de retribuição por motivo de falta.

## SECÇÃO V

### Licença sem retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Concessão e efeitos da licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, nos termos do artigo 317.º do Código do Trabalho.

2- O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de dez dias, considerando-se que a ausência de resposta equivale à concessão de licença nos termos em que foi requerida.

3- Poderá ser contratado pelo empregador um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

4- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

5- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador, formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

6- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as que constam no anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste ACT.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste ACT.

4- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente ACT, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5- Todos os trabalhadores com as categorias constantes no anexo II têm direito a um sistema de progressão automática com base numa grelha composta por 5 escalões, conforme consta no anexo III. Essa progressão será efetuada sempre que o trabalhador não seja promovido ao nível superior e obedece às seguintes regras:

a) A evolução nos escalões é feita automaticamente de 3 em 3 anos;

b) Em caso de promoção a nova categoria, o trabalhador passará a ser retribuído pelo escalão correspondente a essa categoria, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do nível que auferia, à data da promoção.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

Aplica-se o artigo 271.º do Código do Trabalho:

O valor de remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes, passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm o direito a uma remuneração especial igual a 20 % da retribuição mensal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

Aplica-se o artigo 268.º do Código do Trabalho:

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas anuais:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas anuais:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas anuais;

b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas anuais.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

a) 20 % em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente noturno;

b) 25 % em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturno.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, conforme o número 1 do artigo 266.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço e deve ser paga antes do início daquele período, conforme artigo 264.º do Código do Trabalho.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

Aplica-se o artigo 263.º do Código do Trabalho:

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

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano;

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano;

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula;

5- Para trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste ACT, o subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 42,00 €, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de regantes e beneficiários.

3- As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 7,50 €.

2- Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

a) Férias;

b) Doença;

c) Casamento;

d) Nojo (falecimento);

e) Assistência a familiares;

f) Faltas injustificadas;

g) No exercício do direito à greve;

h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 31,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

## CAPÍTULO IX

### **Disciplina**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
- d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

## CAPÍTULO X

### **Cessaçã o do contrato de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
  - 1) Caducidade;
  - 2) Revogação;
  - 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - 4) Despedimento coletivo;
  - 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
  - 6) Despedimento por inadaptação;
  - 7) Resolução pelo trabalhador;
  - 8) Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Outras disposições sobre cessação de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
  - 1) Artigo 349.º - Cessaçã o de contrato de trabalho por acordo;
  - 2) Artigo 350.º - Cessaçã o do acordo de revogaçã o.

- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
  - 1) Artigos 351.º a 380.º - Modalidades de despedimento:
    - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
    - 1.2) Despedimento coletivo;
    - 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
    - 1.4) Despedimento por inadaptação.
  - 2) Artigos 381.º a 393.º - Ilicitude de despedimento.
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
  - 1) Artigos 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
  - 2) Artigos 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente, nomeadamente a referida no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

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

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, estas atividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou externos à empresa ou ao estabelecimento, bem como na parte relativa higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das atividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respetiva prevenção existente e verifique ser inviável a adoção de outra forma de organização das atividades.

3- As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas atividades.

4- Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas atividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Comunicações dos trabalhadores**

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a associação deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, nas vinte quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Formação dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessários, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2, a empresa e as respetivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como às organizações representativas os trabalhadores, no que se refere à formação dos respetivos representantes.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Obrigações das entidades empregadoras**

1- A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

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

- b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores ou, em caso de impossibilidade, devido a fatores externos não controláveis pela associação, procurar minimizar esses riscos dotando os trabalhadores dos meios adequados;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de ser abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessários, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das atividades previstas na cláusula 53.<sup>a</sup>, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7- As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspeção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8- As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 59 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;

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

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, 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, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 80.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detetadas que se afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3- As medidas e atividades de segurança, higiene 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.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- Em todas as empresas abrangidas por este ACT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2- Ao encarregado de segurança compete:

a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;

d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em janeiro, relatório anual circunstanciado da atividade desenvolvida durante o ano anterior sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda carecem de ser eliminadas;

e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este ACT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup> deste ACT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3- As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente ACT.

## CAPÍTULO XII

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, n.º 90/2019, de 4 de setembro e n.º 13/2023, de 3 de abril, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Proteção na parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

1- 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 proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das regiões autónomas;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- 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 exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante;

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Licença parental inicial**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte;

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte;

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro;

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta;

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4;

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento;

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias;

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional;

9- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial;

10- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe;

11- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento;

12- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar;

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar;

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto;

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 62.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior;

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias;

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior;

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe;

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias consecutivos ou interpolados, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro;

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;

c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;

d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;

e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;

g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;

h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;

j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;

u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

g) Falta para assistência a filho;

h) Falta para assistência a neto;

i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

k) Dispensa para avaliação para adoção;

l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das Regiões Autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;

m) A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho;

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito;

7- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Trabalho de menores**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Trabalhador com deficiência ou doença crónica**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Trabalhador-estudante**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º:

## 1- Noção de trabalhador-estudante:

a) 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;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

## 2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

## CAPÍTULO XIII

### Formação profissional

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Objetivos

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 130.º:

São designadamente, objetivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas associações de regantes e beneficiários;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da associação de regantes e beneficiários;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano;

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações;

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências;

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa;

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção;

7- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga;

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação;

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 132.º:

- 1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador;
- 2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo;
- 3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias;
- 4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado;
- 5- Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo;
- 6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Conteúdo da formação contínua**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 133.º:

- 1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador;
- 2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 134.º:

- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## CAPÍTULO XIV

### **Relações entre as partes outorgantes**

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Declarações de intenções**

- 1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.
- 2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das associações de regantes e beneficiários outorgantes também do presente ACT.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Constituição

1- Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2- Os representantes das associações de regantes e beneficiários e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB) junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, aos quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante previa comunicação à outra parte.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente ACT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente ACT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente ACT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>, à outra parte e ao MTSS.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente ACT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho e ou do MTSS.

## CAPÍTULO XV

### Sistema de mediação laboral

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, relativa à comissão paritária, as partes aceitam, quando o considerarem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

## CAPÍTULO XVI

### Direito à informação e consulta

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de

março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições finais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1- A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de associações de regantes e beneficiários pelo presente ACT abrangidos.

2- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de regantes e beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda de direitos salariais

1- É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, cujo salário real em 31 de dezembro de 2025 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório, sobre o salário real praticado em 31 de dezembro de 2025, de:

- a) 4 % nos níveis IX a V;
- b) 2,5 % nos níveis IV a 0.

2- O resultado da aplicação da percentagem referida no número anterior da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Integração nos novos escalões

1- As associações de regantes e beneficiários deverão integrar, num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respetiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2- Se o trabalhador for integrado num escalão, cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferem na associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efetivo e não o correspondente ao escalão onde foi integrado, até que, posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efetivo.

3- O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, e para efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de janeiro de 2001.

4- Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador, deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5- Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6- Durante o período de integração, as associações de regantes e beneficiários, poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respetiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7- A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

## ANEXO I

### **Carreiras profissionais: Condições e progressão**

1- A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.

2- A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efetivo serviço e após completar período definido na tabela.

3- A promoção a principal e a especialista ocorre mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.

4- As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional adequada e habilitações legais.

5- A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Carreira profissional	Aprendizagem/estágio		Progressão									
			Automática			Proposta						
			Orientação	Duração	Estagiário	3.ª classe	2.ª classe	1.ª classe	Principal	Especialista		
Técnico superior					-							
Engenheiro técnico agrário												
Engenheiro técnico												
Agente técnico agrícola	-	-	-	-	Admissão precedida de estágio	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos			
Técnico												
Topógrafo/operador de SIG												
Desenhador												
Encarregado de barragem com central elétrica		-	-	-	-	-	-	Admissão	5 anos			
Operador de máquinas												
Motorista de ligeiros/pesados												
Fiscal												
Auxiliar técnico de rega e conservação												
Operador de estação elevatória												
Fiel de armazém												
Cantoneiro de rega e conservação												
Guarda e guarda de porta de água												



## ANEXO II

## Definição de funções

Categorias		Conteúdo funcional
Técnico superior Engenheiro técnico agrícola Engenheiro técnico		Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Agente técnico agrícola Chefe dos serviços administrativos		Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Técnico Auxiliar técnico de rega e conservação Topógrafo Operador de SIG Desenhador		Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Assistente administrativo	Caixa	Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa.
	Telefonista	Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.
Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de construção civil Fiscal		Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
Encarregado de barragem Encarregado de barragem com central elétrica Encarregado eletricista de central Operador de estação elevatória		Funções de coordenação do pessoal afeto ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
Cantoneiro de rega e conservação Ajudante de encarregado de barragem Fiel de armazém Guarda Guarda de portas de água Eletricista Mecânico Pedreiro Carpinteiro Serralheiro civil Serralheiro mecânico Motorista de pesados/ligeiros Operador de máquinas Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza		Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Estagiário		Trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de 3 anos, o qual inclui o período experimental, para o exercício de uma profissão.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

## ANEXO III

**Tabela salarial e progressão horizontal**

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior Técnico especialista	1 345,50 €	1 360,00 €	1 375,00 €	1 392,50 €	1 406,50 €
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	1 255,00 €	1 272,00 €	1 284,00 €	1 297,50 €	1 314,50 €
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo/operador de SIG especialista	1 146,50 €	1 159,00 €	1 173,00 €	1 186,00 €	1 200,50 €
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado eletricitista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	1 106,00 €	1 120,50 €	1 133,50 €	1 147,50 €	1 161,00 €
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo/operador de SIG principal	1 027,00 €	1 039,50 €	1 053,00 €	1 065,00 €	1 079,00 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
V	<p>Agente técnico agrícola de 1.ª classe</p> <p>Auxiliar técnico de rega e conservação especialista</p> <p>Carpinteiro especialista</p> <p>Operador de máquinas especialista</p> <p>Eletricista especialista</p> <p>Encarregado de barragem c/central eléctrica especialista</p> <p>Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de construção civil</p> <p>Fiel de armazém especialista</p> <p>Fiscal especialista</p> <p>Mecânico especialista</p> <p>Motorista pesados/ligeiros especialista</p> <p>Pedreiro especialista</p> <p>Serralheiro civil especialista</p> <p>Serralheiro mecânico especialista</p> <p>Topógrafo/operador de SIG de 1.ª classe</p>	989,50 €	1 002,00 €	1 014,50 €	1 028,00 €	1 040,50 €
VI	<p>Agente técnico agrícola de 2.ª classe</p> <p>Assistente administrativo de 2.ª classe</p> <p>Auxiliar técnico de rega e conservação principal</p> <p>Carpinteiro principal</p> <p>Operador de máquinas principal</p> <p>Desenhador de 1.ª classe</p> <p>Eletricista principal</p> <p>Encarregado de barragem com central eléctrica principal</p> <p>Fiel de armazém principal</p> <p>Fiscal principal</p> <p>Mecânico principal</p> <p>Motorista pesados/ligeiros principal</p> <p>Pedreiro principal</p> <p>Serralheiro civil principal</p> <p>Serralheiro mecânico principal</p> <p>Topógrafo/operador de SIG de 2.ª classe</p>	939,50 €	954,50 €	966,50 €	980,50 €	992,50 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 1.ª classe Operador de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Eletricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Mecânico de 1.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe			920,00 €	931,50 €	946,50 €
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe Cantoneiro de rega e conservação especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal				920,00 €	921,50 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
IX	Cantoneiro de rega e conservação Carpinteiro de 2.ª classe Operador de máquinas de 2.ª classe Eletricista de 2.ª classe Fiel de armazém Fiscal de 2.ª classe Guarda Guarda de porta de água Mecânico de 2.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 2.ª classe Operador de estação elevatória Pedreiro de 2.ª classe Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe Auxiliar administrativo Ajudante de encarregado de barragem Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza Estagiário					920,00 €

Se houver alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições abaixo do valor fixado serão atualizadas automaticamente em função do novo valor que se venha a estabelecer.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 27 de fevereiro de 2026

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vígia:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários de Alvega:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cova da Beira:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Regadio do Cávado:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Xévorá:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Perímetro de Rega de Veiros:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Depositado a 1 de abril de 2026, a fl. 130 do livro n.º 13, com o n.º 55/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## **Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras**

A Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão parcial do acordo de empresa celebrado entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global consta no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2023, que teve uma revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2024.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos Sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 450 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de atividade da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, que é a indústria de tabacos e produtos afins.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Vigência**

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2025.
- 2- O prazo de vigência do presente AE é de 2 (dois) anos.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Compensação de turnos rotativos**

1- Os trabalhadores da empresa que prestem trabalho em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio correspondente a um dos seguintes montantes:

- a) (...);
- b) 23 % da retribuição, quando trabalhem em três turnos com folga fixa;
- c) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA:

*Mário Santos*, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

– SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Rui Manuel Gonçalves Miranda*, mandatário.

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, por si e em representação da Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por sua vez em representação da:

– SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Celebrado em Albarraque, aos 23 de junho de 2025.

## ANEXO I

### Tabelas 2025 e 2026

Cláusula	Designação	2025/2026
77. <sup>a</sup> , número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,30 €
14. <sup>a</sup>	Pequeno-almoço	3,55 €
10. <sup>a</sup> , número 6, 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Almoço	12,68 €
10. <sup>a</sup> , número 6, 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Jantar	12,68 €
10. <sup>a</sup> , número 6, 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Ceia	12,68 €
32. <sup>a</sup> , número 1	Abono para falhas	48,36 €
34. <sup>a</sup>	Subsídio de prevenção	2,89 €
75. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio de educação 0 - 5 anos	131,55 €
75. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio de educação 6 - 12 anos	65,80 €
75. <sup>a</sup> , número 3	Apoio infantil	28,10 €
78. <sup>a</sup>	Subsídio de funeral	716,92 €

## ANEXO III

**Remunerações e bandas salariais**

Categoria	Função	Valor de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	975,37 €	1 074,30 €	1 713,86 €
	Operador de processo	1 045,04 €	1 153,72 €	1 842,05 €
	Técnico de qualidade	1 045,04 €	1 153,72 €	1 842,05 €
	Técnico de manutenção	1 254,05 €	1 433,80 €	2 577,75 €
	Técnico de produção	1 254,05 €	1 433,80 €	2 577,75 €
	Coordenador de equipa de produção	1 631,27 €	1 833,82 €	2 977,77 €
Administrativo	Assistente administrativo	901,47 €	974,53 €	1 555,95 €
	Secretário	1 412,36 €	1 587,72 €	2 205,63 €
	Técnico administrativo	1 412,36 €	1 587,72 €	1 970,24 €
Técnico superior	Técnico superior	1 345,10 €	1 512,12 €	3 187,34 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 345,10 €	1 512,12 €	1 876,42 €
	Supervisor	1 513,24 €	1 706,04 €	2 703,65 €
Chefia superior	Gestor/diretor	2 578,11 €	2 897,57 €	3 477,09 €

## ANEXO IV

**Complementos**

1- (...)

2- (...)

3- Maternidade/paternidade: Se o subsídio concedido pela Segurança Social para licenças por maternidade/paternidade for inferior ao vencimento líquido, a empresa complementarará esse diferencial.

No caso de licença parental complementar, o complemento do diferencial a pagar pela empresa aqui previsto será atribuído pelo período máximo de 150 dias, por cada licença, da seguinte forma:

a) Durante os primeiros 90 dias, o complemento a pagar pela empresa corresponderá ao diferencial entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida mensal do trabalhador;

b) Entre o 91.º e o 120.º dias, o complemento a pagar pela empresa corresponderá ao diferencial entre o subsídio pago pela Segurança Social e 50 % da retribuição líquida mensal do trabalhador;

c) A partir do 121.º dia, o complemento a pagar pela empresa corresponderá ao diferencial entre o subsídio pago pela Segurança Social e 25 % da retribuição líquida mensal do trabalhador.

Caso o valor dos subsídios da Segurança Social contemplados no presente anexo, venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

4- (...)

## ANEXO VI

**Prémio de competitividade**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- O pagamento do prémio de competitividade tem como base a fórmula a seguir indicada que poderá ser adequada, em cada ano, pela empresa com respeito do previsto no ponto 5.

O pagamento do prémio de competitividade terá como base a seguinte fórmula:

$$[\text{Componente coletiva} = 60 \% \times \text{Valor base} \times (S + Q + D + C) + \text{Componente individual} = 40 \% \times (4 \times \text{Valor base}) \times AD] \times Si \times A \times CN$$

em que:

Valor base = 35 % x Salário base mensal por trimestre, para trabalhadores sem isenção de horário de trabalho ou

Valor base = 7,5 % x Salário base mensal por trimestre, para trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

$S$  = % Cumprimento dos objetivos partilhados de indicadores de segurança do trimestre × Ponderação segurança.

$Q$  = % Cumprimento dos objetivos partilhados de indicadores de qualidade do trimestre × Ponderação qualidade.

$D$  = % Cumprimento dos objetivos partilhados de indicadores de *delivery* do trimestre × Ponderação *delivery*.

$C$  = % Cumprimento dos objetivos partilhados de indicadores de custo do trimestre × Ponderação custo.

$AD$  (Avaliação de desempenho) = % atribuída em função da classificação anual do desempenho:

- Notas 1/1, 2/1 e 1/2 = 0 %;
- Nota 1/3 = 30 %;
- Nota 3/1 = 50 %;
- Nota 2/2 = 100 %;
- Nota 2/3 = 120 %;
- Nota 3/2 = 135 %;
- Nota 3/3 = 150 %.

$Si$  = % cumprimento de objetivos individuais de segurança (exemplos em procedimento interno):

Trimestral:

0 % (com um ou mais incumprimentos) ou 100 % (sem incumprimentos)

Anual:

Atribuição proporcional, por referência à atribuição trimestral, no conjunto dos quatro trimestres:

- 100 % nos quatro trimestres: 100 %;
- 0 % num trimestre: 75 %;
- 0 % em dois trimestres: 50 %;
- 0 % em três trimestres: 25 %;
- 0 % nos quatro trimestres: 0 %.

$A$  = % cumprimento de objetivos individuais de assiduidade de acordo com os seguintes critérios:

Trimestral:

- Ausências até 1,5 dias: 100 %;
- Ausências até 2,5 dias: 50 %;
- Ausências superiores a 2,5 dias: 0 %.

Anual: Dos 40 %

- Ausências de 0 dias: 100 %;
- Ausências até 3 dias: 75 %;
- Ausências até 6 dias: 50 %;
- Ausências até 10 dias: 25 %;
- Ausências superiores a 10 dias: 0 %.

$CN$  = % cumprimento de objetivos individuais de cumprimento das normas (0 % ou 100 %).

Trimestral:

0 % (com um ou mais incumprimentos) ou 100 % (sem incumprimentos)

Anual:

Atribuição proporcional, por referência à atribuição trimestral, no conjunto dos quatro trimestres:

- 100 % nos quatro trimestres: 100 %;
- 0 % num trimestre: 75 %;

- 0 % em dois trimestres: 50 %;
  - 0 % em três trimestres: 25 %;
  - 0 % nos quatro trimestres: 0 %.
- 9- (...)
- 10- (...)

Depositado a 1 de abril de 2026, a fl. 131 do livro n.º 13, com o n.º 57/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra e texto consolidado**

## Cláusula prévia

1- A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2024, n.º 31, de 22 de agosto de 2024 e n.º 22, de 15 de junho de 2025.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1979 e ulteriores revisões.

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e aproximadamente 130 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

## Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e serão válidos pelo período de um ano.

## Cláusula 33.ª-A

## Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 10,46 € diários de subsídio de alimentação, entre 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026.

## ANEXO II

**Enquadramento e tabela salarial**

Grupo 1	
Encarregado	1 328,00 €
Grupo 2	
Afinador de máquinas	1 285,00 €
Grupo 3	
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão	1 236,00 €
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	
Grupo 4	
Polidor de lentes de iluminação	1 231,00 €
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	
Grupo 5	
Esmerilador de lentes ou prismas	1 225,00 €
Fresador de lentes ou prismas	
Metalizador de vidros de óptica	
Grupo 6	
Colador de sistemas ópticos	1 173,00 €
Grupo 7	
Centrador de lentes	1 144,00 €
Controlador de lentes ou prismas	
Montador de sistemas ópticos	
Grupo 8	
Preparador-espelhador de peças ópticas	1 135,00 €
Grupo 9	
Alimentador de máquinas	1 121,00 €
Colador de lentes ou prismas	
Descolador de lentes ou prismas	
Embalador	
Facetador de lentes ou prismas	
Lacador	
Lavador	
Limpador	
Verificador de superfícies	
Grupo 10	
Servente de limpeza	1 092,00 €

Grupo 11	
Praticante do 3.º ano	1 002,00 €
Grupo 12	
Praticante do 2.º ano	920,00 €
Grupo 13	
Praticante do 1.º ano	920,00 €

### Texto consolidado

#### Cláusula prévia

3- A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2024, n.º 31, de 22 de agosto de 2024 e n.º 22, de 15 de junho de 2025.

1- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1979 e ulteriores revisões.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja atividade principal é a fabricação de material ótico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e aproximadamente 130 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e serão válidos pelo período de um ano.

#### Cláusula 3.ª

##### Denúncia

1- A denúncia do presente acordo de empresa só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até noventa dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2- Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente acordo, pela parte sindical, a federação ou sindicato a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3- Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este acordo manter-se-á em vigor nos termos previstos no artigo 501.º, número 3 e seguintes, do Código do Trabalho.

#### Cláusula 33.ª

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4- Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, a empresa aplicará, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2003, o disposto no número 4 da cláusula 99.<sup>a</sup> do CCTV para a indústria metalúrgica e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de agosto de 2000.

5- O acordo constante do número anterior, vigorará enquanto vigorar o disposto no número 4 da cláusula 99.<sup>a</sup> do referido CCTV para a indústria metalúrgica e metalomecânica pelo que, aquando da sua cessação, será retomada a nota número 3 da alteração ao CCTV para a indústria vidreira, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 1980.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

##### Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.<sup>a</sup>-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 10,46€ diários de subsídio de alimentação, entre 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respetiva retribuição normal, os seguintes períodos de férias:

- Trabalhadores com 20 anos de empresa - 23 dias;
- Trabalhadores com 25 anos de empresa - 24 dias;
- Trabalhadores com 30 anos de empresa - 25 dias.

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efetuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará à remuneração respeitante a estas e o respetivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar trinta dias de férias e a receber o respetivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respetivo subsídio ser-lhe-ão pagos salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respetivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Desconto de faltas

1- As faltas que determinem perda de remuneração são descontadas segundo a seguinte fórmula de cálculo da remuneração horária:

$$(RM \times 12) : (52 \times n)$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- Esta cláusula retomará a redação inicial se sobrevier a verificação do disposto no número 5 da cláusula 33.<sup>a</sup>

## ANEXO I

**Descritivo de funções**

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, prepara e ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

*Alimentador de máquinas* - É o trabalhador que tem como função a alimentação das máquinas.

*Centrador de lentes* - É o trabalhador que opera com máquinas especiais, corrigindo o centro ótico das lentes.

*Colador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que fixa lentes ou prismas nos moldes e prepara as folhas de cola necessárias para a colagem.

*Colador de sistemas óticos* - É o trabalhador que cola conjuntos de lentes ou prismas em que cada unidade é caracterizada por elementos dióptricos diferentes.

*Controlador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que controla os valores óticos das lentes ou prismas produzidos, utilizando aparelhagem apropriada, assinala defeitos de fabrico e realiza outros registos que se tornem necessários.

*Descolorador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que remove lentes ou prismas do molde, usando instalações frigoríficas ou diluentes especiais.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona lentes ou outros vidros de ótica em embalagens com vista à sua expedição.

*Encarregado* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos* - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir prismas de alta qualidade, escolhendo o abrasivo a aplicar aos prismas.

*Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação* - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir prismas ou superfícies planas.

*Esmerilador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que esmerila lentes ou prismas com máquinas apropriadas a fim de as calibrar, tomando em consideração a alta qualidade do produto acabado.

*Facetador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que faceta manual ou mecanicamente os cantos de lentes ou prismas.

*Fresador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que regula e manobra máquinas para fresar as superfícies da patela (fresa diamantada), tomando em conta a exigida alta qualidade do produto acabado.

*Lacador* - É o trabalhador que procede à colocação de laca em volta da lente após a sua fixação.

*Lavador* - É o trabalhador que tem como função lavar com água. Detergentes, acetona ou outros produtos as lentes e prismas e secá-las com aparelhos de secagem ou panos apropriados.

*Limpador* - É o trabalhador que procede à limpeza das lentes e prismas com panos especiais.

*Metalizador de vidros de ótica* - É o trabalhador que opera com uma instalação especial onde trata lentes ou prismas a corar por um sistema de projecção molecular numa atmosfera rarefeita.

*Montador de sistemas óticos* - É o trabalhador que fixa as lentes ou prismas no respetivo suporte, podendo proceder ao torneamento prévio deste.

*Polidor de lentes de iluminação* - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir lentes de iluminação.

*Polidor de lentes para objetivas de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir lentes para objetivas de aparelhos de precisão, escolhendo a qualidade de abrasivo a aplicar às lentes.

*Preparador-espelhador de peças óticas* - É o trabalhador que tem como função proceder à preparação da peça, visando esta proporcionar às superfícies a espelhar as condições necessárias, designadamente lavagem e limpeza, para a fase subsequente, a espelhagem química, que o trabalhador também pode assegurar. Pode ainda proceder eventualmente à preparação dos banhos químicos que utiliza.

*Verificador de superfícies* - É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se as lentes ou prismas trabalhados apresentam defeitos de fabrico e assinala imperfeições superficiais.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza das instalações.

*Praticante* - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respetivos profissionais.

## ANEXO II

**Enquadramento e tabela salarial**

Grupo 1	
Encarregado	1 328,00 €
Grupo 2	
Afinador de máquinas	1 285,00 €
Grupo 3	
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão	1 236,00 €
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	
Grupo 4	
Polidor de lentes de iluminação	1 231,00 €
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	
Grupo 5	
Esmerilador de lentes ou prismas	1 225,00 €
Fresador de lentes ou prismas	
Metalizador de vidros de óptica	
Grupo 6	
Colador de sistemas ópticos	1 173,00 €
Grupo 7	
Centrador de lentes	1 144,00 €
Controlador de lentes ou prismas	
Montador de sistemas ópticos	
Grupo 8	
Preparador-espelhador de peças ópticas	1 135,00 €
Grupo 9	
Alimentador de máquinas	1 121,00 €
Colador de lentes ou prismas	
Descolador de lentes ou prismas	
Embalador	
Facetador de lentes ou prismas	
Lacador	
Lavador	
Limpador	
Verificador de superfícies	
Grupo 10	
Servente de limpeza	1 092,00 €

Grupo 11	
Praticante do 3.º ano	1 002,00 €
Grupo 12	
Praticante do 2.º ano	920,00 €
Grupo 13	
Praticante do 1.º ano	920,00 €

Lisboa, 23 de janeiro de 2026.

Pela LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:

*Vitor Manuel Lourenço Freitas*, na qualidade de administrador.

*Maria Salomé Silva Ferreira*, na qualidade de procuradora da empresa.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Álvaro de Almeida Lacerda*, na qualidade de mandatário.

*José de Sousa Valente Malta*, na qualidade de mandatário.

#### **Credencial 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, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana de Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado a 1 de abril de 2026, a fl. 130 do livro n.º 13, com o n.º 56/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

**Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

## Revisão

No acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2024, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2025, são introduzidas as seguintes alterações:

## Cláusula 52.ª

## Apoio à parentalidade

1- [...]

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

a) Até aos 18 anos - 180,00 €;

b) Dos 19 até aos 25 anos - 200,00 €.

3- A comparticipação prevista na alínea b), do número anterior, depende da verificação cumulativa do requisito dos filhos, enteados ou afilhados civis fazerem parte do agregado familiar e se encontrem a estudar.

4- Nas situações de filho, criança ou jovem, com necessidades educativas especiais, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, a comparticipação nas despesas tem o valor anual de 200,00 €, até aos 25 anos de idade do filho, sendo cumulativo com os apoios indicados no número 2.

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

6- Quando os pais ou um dos progenitores, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

7- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro de cada ano.

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

## Cláusula 66.ª

## Cláusula transitória

1- A alteração da percentagem prevista no número 7 do anexo IV, de 90 % para 100 %, na redação que lhe foi conferida na revisão de 2026 do presente AE, produzirá efeitos na data da alteração do contrato constitutivo do respetivo fundo de pensões na sequência de aprovação pela autoridade competente.

2- A portabilidade a 100 % só é aplicável aos trabalhadores que cessem o contrato de trabalho após a entrada em vigor do disposto no número anterior.

3- A presente cláusula extingue-se com a aprovação referida no número 1.

## ANEXO I

**Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária**

## A - Tabela salarial para 2026

Nível salarial	Retribuição base mensal
17	3 598,41 €
16	3 286,25 €
15	2 982,70 €
14	2 701,35 €
13	2 459,88 €
12	2 283,26 €
11	2 102,55 €
10	1 955,00 €
9	1 805,00 €
8	1 651,00 €
7	1 559,00 €
6	1 451,00 €
5	1 365,00 €
4	1 263,00 €
3	1 195,00 €
2	1 155,00 €
1	1 125,00 €

## B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2026 (cláusula 40.<sup>a</sup>) - 15,00 €.

## C - Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 44. <sup>a</sup> , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	118,96 €
Refeição isolada	21,08 €
Dormida e pequeno-almoço	76,80 €
Cláusula 44. <sup>a</sup> , número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 45. <sup>a</sup> , número 1 - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	233,38 €

## ANEXO IV

**Plano Individual de Reforma (PIR) - Cláusula 53.<sup>a</sup>**

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- [...]

9- [...]

10- [...]

11- [...]

12- [...]

## Artigo 2.º

A presente revisão abrange 1 empregador, nomeadamente a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, num universo de cerca de 40 trabalhadores.

Lisboa, 21 de janeiro de 2026.

Pela Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL:

*João Paulo Quinzico Delgado*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Sara Maria Paeta da Costa Domingues*, na qualidade de administradora.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

*Carmen Maria Nunes Carraça*, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direção e membro da direção executiva.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária.

Depositado a 30 de março de 2026, a fl. 130 do livro n.º 13, com o n.º 53/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

**Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Entre:

– Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Paulo Duarte de Sousa, nos termos da alínea *d*) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro;

E

– Sindicato Nacional dos Enfermeiros - SNE, pessoa coletiva com o número 517 002 965, com sede na Rua Mouzinho da Silveira, n.º 32, 1250-167 Lisboa, representado neste ato pelas mandatárias, presidente da direção Carla Alexandra de Sousa Boura Santos Cipriano e pela delegada sindical Maria Irene de Sousa Ribeiro da Costa Neves;

E

– Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR, pessoa coletiva com o número 514 597 810, com sede no Parque Industrial e Tecnológico de Évora, na Rua Circular Poente, n.º 42, 7005-328 Évora, representado neste ato pelo mandatário, presidente da direção Carlos Manuel Baliza Ramalho;

E

– Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - SITEU, pessoa coletiva com o número 515 816 647, com sede na Rua da Fonte, n.º 73, Soutelo, 4730-574 Vila Verde, representado neste ato pela mandatária, vogal da direção Sónia Vanessa Portugal Viegas;

E

– Sindicato de Enfermeiros - SE, pessoa coletiva com o número 510 064 001, com sede na Rua D. João IV, n.º 199, 4000-301 Porto, representado neste ato pelo mandatário, presidente da direção Luis António Rodrigues da Silva;

E

– Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPEnf, pessoa coletiva com o número 501 065 725, com sede na Rua Filipe Terzi, Lote 5, 61 a 63, 3030-014 Coimbra, representado neste ato pelo mandatário, presidente da direção Fernando Mendes Parreira;

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes de trabalhadores enfermeiros da SCML;

Ao acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato Nacional dos Enfermeiros - SNE, Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR, Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - SITEU, Sindicato de Enfermeiros - SE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPEnf, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2024, com as alterações introduzidas publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2025, alteram as cláusulas 2.ª; 6.ª; 18.ª; 22.ª; 23.ª; 24.ª; 46.ª; 53.ª; 57.ª; 58.ª; 79.ª; 81.ª; 81.ª-A; 82.ª; o anexo I (Carreira de enfermagem) e o anexo II (I - Tabela salarial [Enfermeiro - alínea *a*] do número 1 da cláusula 22.ª]; II - Tabela salarial [Enfermeiro especialista - alínea *b*] do número 1 da cláusula 22.ª]; III - Tabela salarial (categorias subsistentes | Cláusula 79.ª); IV - Outras prestações), e acresce a cláusula 81.ª-B, com o seguinte teor:

(...)

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Regime aplicável**

- 1- (...)
- 2- Fazem parte integrante do AE os anexos:
  - I - Carreira e conteúdos funcionais;
  - II - Tabelas salariais e outras prestações remuneratórias.
- 3- (...)
- (...)

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Condições de admissão**

- 1- (...)
- 2- O exercício de funções no âmbito da carreira de enfermagem depende da obtenção do título profissional atribuído pela Ordem dos Enfermeiros.
- 3- Para admissão à categoria de enfermeiro é exigida a titulação em cédula profissional definitiva, atribuída pela Ordem dos Enfermeiros.
- 4- A admissão para a categoria de enfermeiro especialista faz-se de entre os enfermeiros, com pelo menos três anos de exercício profissional, detentores do título de enfermeiro especialista atribuído pela Ordem dos Enfermeiros, e com área de especialização exigida para o preenchimento do correspondente posto de trabalho.
- 5- (...)
- 6- (...)
- (...)

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Recrutamento e contratação**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- Sem prejuízo da competência própria da mesa da SCML, no recrutamento para o exercício de cargos de chefia e funções de enfermeiro especialista, deverá ter-se em consideração relativamente ao enfermeiro, nomeadamente:
  - a) Os seus conhecimentos técnico científicos;
  - b) A sua experiência profissional;
  - c) As avaliações de desempenho obtidas, se for o caso;
  - d) As suas competências comprovadas no domínio da prática profissional do enfermeiro;
  - e) Ser detentor de cédula profissional com inscrição do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros e com averbamento da área de especialização.
- 4- (...)
- (...)

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****Estrutura da carreira**

- 1- A carreira de enfermagem é pluricategorial, e estrutura-se nas seguintes categorias com conteúdos funcionais descritos no anexo I:
  - a) Enfermeiro;
  - b) Enfermeiro especialista.

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

- 1- Sem prejuízo do disposto na cláusula sexta do presente acordo, o ingresso na categoria de enfermeiro ou de enfermeiro especialista, é feito de acordo com as regras previstas no anexo I e anexo II.
- 2- Considerando o referido no anexo I e anexo II relativamente aos enfermeiros especialistas, e mediante a identificação de necessidades pelos órgãos competentes da SCML, o recrutamento para a categoria de enfer-

meiro especialista opera-se, preferencialmente, através de processo de promoção, por meio de recrutamento interno de acesso.

3- Os enfermeiros promovidos à categoria de enfermeiro especialista, por meio de recrutamento interno de acesso, e são posicionados na tabela salarial constante do anexo II, depois de observados os pressupostos de ingresso, nos seguintes termos:

- a) Enfermeiros em nível 1, transitam para o nível 1 da tabela salarial II;
- b) Enfermeiros em nível 2, transitam para o nível 1 da tabela salarial II;
- c) Enfermeiros em nível 3, transitam para o nível 2 da tabela salarial II;
- d) Enfermeiros em nível 4, transitam para o nível 3 da tabela salarial II;
- e) Enfermeiros em nível 5, transitam para o nível 4 da tabela salarial II;
- f) Enfermeiros em nível 6, transitam para o nível 5 da tabela salarial II;
- g) Enfermeiros em nível 7, transitam para o nível 6 da tabela salarial II;
- h) Enfermeiros em nível 8, transitam para o nível 7 da tabela salarial II;
- i) Enfermeiros em nível 9, transitam para o nível 8 da tabela salarial II;
- j) Enfermeiros em nível 10, transitam para o nível 9 da tabela salarial II;
- k) Enfermeiros em nível 11, transitam para o nível 10 da tabela salarial II.

4- Na promoção à categoria de enfermeiro especialista, a avaliação do desempenho e o tempo de exercício profissional, detido no nível remuneratório da categoria de enfermeiro, são considerados e relevam para efeitos de progressão na nova categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Progressão

1- (...)

2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
- b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direção competente;
- c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo enfermeiro no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;
- d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
  - i) Antiguidade mínima de 3 anos no nível;
  - ii) Três avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

(...)

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Período anual de férias

1- (...)

2- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

3- (...)

4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as faltas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue e de medula óssea, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

5- (...)

(...)

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas e injustificadas**

1- (...)

2- (...)

3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador enfermeiro coincidir com dia de não trabalho, poderá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

(...)

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1- (...)

2- (...)

3- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho previsto no presente acordo, cujo valor consta numa das duas tabelas que integram o anexo II do AE, consoante aquela que for a categoria profissional do trabalhador enfermeiro.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função**

1- (...)

2- Sob proposta fundamentada da chefia de enfermagem, validada pela direção do serviço, poderá ser atribuído ainda um subsídio complementar de função aos enfermeiros especialistas com responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, diretamente dependentes da chefia de enfermagem, nomeadamente ao nível operacional de equipas descentralizadas, pago em doze mensalidades.

3- O desempenho de funções de responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, tem a duração de dois anos, automaticamente renovável, podendo ser denunciado por qualquer das partes mediante aviso prévio de 60 dias.

4- Sem prejuízo do definido no número 1, os subsídios complementares previstos na presente cláusula não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem as funções específicas respetivas.

5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos do anexo II do acordo.

(...)

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Garantia de direitos**

1- Da integração de enfermeiros detentores das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista que subsistiram (categorias subsistentes residuais), nas categorias agora criadas na presente revisão parcial, enfermeiro e enfermeiro especialista, não pode resultar diminuição da retribuição base do trabalhador enfermeiro.

2- As categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista (categorias subsistentes residuais) referidas no número anterior extinguir-se-ão à medida que vagarem, sem prejuízo do direito à progressão salarial nos termos previstos no presente acordo.

3- Os enfermeiros titulares das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista (categorias subsistentes residuais), são remunerados pela tabela salarial III constante do anexo II do acordo.

4- (...)

(...)

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Normas de transição**

1- Os trabalhadores enfermeiros que detenham atualmente a categoria de enfermeiro e não se encontrem no exercício efetivo de funções especialmente tituladas, mantêm a categoria de enfermeiro.

2- Os trabalhadores enfermeiros que presentemente se encontrem no exercício de funções especialmente tituladas, transitam para a categoria de enfermeiro especialista, com dispensa de quaisquer formalidades, desde que reúnam, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Ocupem posto de trabalho cuja caracterização exija, para o respetivo preenchimento, a posse do título de enfermeiro especialista;

b) Detenham título de enfermeiro especialista coincidente com o identificado na caracterização desse mesmo posto de trabalho;

c) Aufiram do complemento remuneratório no valor ilíquido de trezentos euros que se encontrava previsto no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na versão anterior do presente acordo coletivo de trabalho.

3- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup>, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, concretamente, na categoria de enfermeiro especialista, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior.

Cláusula 81.<sup>a</sup>-A**Integração salarial**

1- Os trabalhadores enfermeiros que detenham atualmente a categoria de enfermeiro e não se encontrem no exercício efetivo de funções especialmente tituladas, serão integrados na tabela salarial I (enfermeiro), constante do anexo II, mantendo com o nível remuneratório atual.

2- Os trabalhadores enfermeiros que presentemente se encontrem no exercício de funções especialmente tituladas, são integrados na tabela salarial II (enfermeiro especialista), constante do anexo II, cessando o direito ao complemento de função a que se refere o número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na versão anterior do presente acordo coletivo de trabalho, o qual é extinto com a entrada em vigor da presente revisão parcial.

3- Os enfermeiros que transitam para a categoria de enfermeiro especialista, serão posicionados na tabela resultante da presente revisão parcial, de acordo com as seguintes regras definidas no número 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores enfermeiros que se encontrem a exercer funções de responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, bem como os que exercem funções de chefia, transitam para a tabela salarial II (enfermeiro especialista) nos termos do número anterior, desde que cumpram os pressupostos exarados no número 4 da cláusula 6.<sup>a</sup>

5- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup> que tenham optado, nos termos do número 3 do artigo anterior, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, são posicionados na tabela salarial II (enfermeiro especialista) constante do anexo II, em nível remuneratório cujo valor seja igual à atual retribuição, ou, não havendo correspondência, no nível remuneratório imediatamente superior.

6- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup> que não tenham optado pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa são integrados na tabela salarial III (categorias subsistentes) constante do anexo II, mantendo o nível remuneratório atual.

Cláusula 81.<sup>a</sup>-B**Reposicionamento extraordinário para 2026**

1- Todos os trabalhadores enfermeiros que à data de 31 de março de 2017, tenham cumprido seis ou mais anos de permanência no mesmo nível remuneratório, reposicionam um nível na respetiva tabela salarial, com efeitos a 1 de julho de 2026.

2- Excecionam-se do reposicionamento previsto no número anterior, os trabalhadores que por qualquer circunstância entre 2011 e 2017 foram alvo de progressões remuneratórias (excetuando a progressão semiautomática do nível 0 para o nível 1 da carreira de enfermagem, vigente entre julho de 2016 e dezembro de 2023),

incluindo por efeito da cessação das comissões de serviço bem como os trabalhadores enfermeiros que foram alvo de promoção de categoria profissional ou reclassificação profissional.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Entrada em vigor**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária, com efeito a 1 de janeiro de 2026.

ANEXO I

**(Cláusula 2.<sup>a</sup>, número 2, I)**

Carreira de enfermagem:

O ingresso na carreira de enfermagem efetua-se nas condições previstas no anexo II.

Sempre que o recrutamento de enfermeiros especialistas se opere através de processo de recrutamento interno, sem prejuízo de serem asseguradas as condições de ingresso previstas na tabela salarial II do anexo II, a transição para esta tabela salarial deverá operar-se nos termos do número 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

Conteúdos funcionais

(...)

II- Enfermeiro especialista:

(...)

ANEXO II

**(Cláusula 2.<sup>a</sup>, número 2, II)**

**Tabelas salariais e outras prestações remuneratórias**

I - Tabela salarial [Enfermeiro - Alínea *a*) do número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>]

Nível	Retribuição base	Condições de ingresso
1	1 690,00 €	Licenciatura/bacharelato
2	1 890,00 €	Licenciatura/bacharelato + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro
3	2 090,00 €	N/A
4	2 290,00 €	
5	2 490,00 €	
6	2 690,00 €	
7	2 850,00 €	
8	3 010,00 €	
9	3 170,00 €	
10	3 330,00 €	
11	3 490,00 €	

II - Tabela salarial [Enfermeiro especialista - Alínea b) do número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>]

Nível	Retribuição base	Condições de ingresso
1	2 015,00 €	Especialidade
2	2 215,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade
3	2 415,00 €	N/A
4	2 615,00 €	
5	2 815,00 €	
6	2 975,00 €	
7	3 135,00 €	
8	3 295,00 €	
9	3 455,00 €	
10	3 615,00 €	

III - Tabela salarial (Categorias subsistentes | Cláusula 79.<sup>a</sup>)

Categoria (subsistente)	Nível	Retribuição base
Enfermeiro especialista	1	1 553,77 €
Enfermeiro especialista	2	1 619,83 €
Enfermeiro especialista	3	1 761,40 €
Enfermeiro especialista	4	1 902,95 €
Enfermeiro especialista	5	2 044,52 €
Enfermeiro especialista	6	2 233,28 €
Enfermeiro especialista	7	2 469,22 €
Enfermeiro especialista	8	2 801,91 €
Enfermeiro chefe	1	1 808,58 €
Enfermeiro chefe	2	1 950,15 €
Enfermeiro chefe	3	2 091,71 €
Enfermeiro chefe	4	2 280,46 €
Enfermeiro chefe	5	2 516,39 €
Enfermeiro chefe	6	2 850,12 €
Enfermeiro chefe	7	2 946,53 €

## IV - Outras prestações

(...)

Retribuição acessória e subsídio complementar de função   Cláusula 58. <sup>a</sup>		
Cargo/função	Montante	Pagamento
Chefia	500,00 €	Processamento mensal. 14 mensalidades.
Coordenação de equipa	150,00 €	Processamento mensal. 12 mensalidades.

(...)

Subsídio de refeição   Cláusula 62. <sup>a</sup>	
Montante	Pagamento
6,15 €/dia útil	Mensal

(...)

**Texto consolidado**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e cessação**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designado por acordo ou AE, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os enfermeiros ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, os enfermeiros que exercem cargos ou funções em regime de comissão de serviço, representados pela associação sindical outorgante.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa e outras áreas do território nacional onde a SCML realiza os seus fins, sendo aplicável às atividades dos respetivos departamentos, serviços instrumentais, Hospital Ortopédico de Sant' Ana, Centro de Medicina de Reabilitação do Alcoitão e Escola Superior de Saúde do Alcoitão, conforme previsto nos artigos 3.º, 4.º e 18.º dos estatutos aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro.

4- O presente acordo aplica-se a 1 empregador e cerca de 400 enfermeiros da SCML.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Regime aplicável**

1- Aos enfermeiros da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os anexos:

I - Carreira e conteúdos funcionais;

II - Tabelas salariais e outras prestações remuneratórias.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Vigência e sobrevivência**

1- O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que respeita a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias, contados a partir da data de receção da proposta.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

6- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização da arbitragem obrigatória o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respetiva definição e à duração do tempo de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respetiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a ressecção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

### Recrutamento, admissão e vínculo contratual

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- O recrutamento é deliberado pela mesa.

2- O exercício de funções no âmbito da carreira de enfermagem depende da obtenção do título profissional atribuído pela Ordem dos Enfermeiros.

3- Para admissão à categoria de enfermeiro é exigida a titulação em cédula profissional definitiva, atribuída pela Ordem dos Enfermeiros.

4- A admissão para a categoria de enfermeiro especialista faz-se de entre os enfermeiros, com pelo menos três anos de exercício profissional, detentores do título de enfermeiro especialista atribuído pela Ordem dos Enfermeiros, e com área de especialização exigida para o preenchimento do correspondente posto de trabalho.

5- As condições específicas de recrutamento, no que respeita às exigências profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

6- Até 60 dias após a cessação de contrato de trabalho a termo, o enfermeiro contratado tem preferência na celebração de contrato de trabalho sem termo sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo, certo ou incerto, nos termos previstos na lei.

2- Em qualquer das modalidades previstas no número anterior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo ou a tempo parcial.

3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e do mesmo são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do enfermeiro.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Contratos de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo certo ou incerto só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas mesmas necessidades, nomeadamente, para suprir ausências por gravidez de risco e licença parental ou doença prolongada, ou ainda licença de longa duração de enfermeiros, sem prejuízo da gestão interna destes recursos humanos.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1- A admissão do trabalhador enfermeiro poderá ser feita a título experimental.

2- O período experimental, quando previsto, corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias.

3- O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

4- Para os contratos a termo certo ou incerto aplica-se o disposto na lei.

## CAPÍTULO III

### Direitos de personalidade, direitos e deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO I

##### Direitos de personalidade

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direitos de personalidade

1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais, reserva e confidencialidade relativamente a informações de caráter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares para além dos exigíveis por lei na justa medida de particulares exigências inerentes à atividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador, devidamente justificadas, não podendo exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

#### SECÇÃO II

##### Direitos e deveres gerais e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais, deveres e garantias

1- Os princípios gerais, deveres e garantias das partes são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

## 2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do acordo;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- c) Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da atividade contratada;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- e) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- f) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas ações de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores enfermeiros;
- h) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores fixando-as nos locais próprios.

## 3- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do acordo e dos estatutos;
- b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos e demais trabalhadores da SCML, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com ela;
- d) Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;
- f) Informar a SCML dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual;
- g) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercendo atividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e atividade.

## 4- É proibido à SCML:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo.

## CAPÍTULO IV

### Parentalidade

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

O enfermeiro goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor aplicáveis à proteção da parentalidade.

## CAPÍTULO V

**Trabalhador-estudante**Cláusula 13.<sup>a</sup>**Trabalhador-estudante**

- 1- Os enfermeiros estudantes beneficiam dos direitos e estão obrigados aos deveres previstos na lei.
- 2- Aos enfermeiros poderá ser concedida dispensa para a frequência de curso de pós-graduação em enfermagem que habilite à prestação de cuidados numa área de especialização em enfermagem.
- 3- A dispensa será concedida a pedido dos interessados, desde que a SCML manifeste interesse na sua atribuição, ponderados o normal funcionamento dos serviços e o número de candidatos.
- 4- A dispensa confere direito a ausência do serviço, sem perda da retribuição base, pelo tempo necessário à frequência do curso, no caso de não ser possível a atribuição de um horário de trabalho compatível com a frequência do curso.
- 5- O enfermeiro que beneficiar da dispensa referida nos números anteriores assume o compromisso de exercer funções na SCML por um período consecutivo de três anos após conclusão do curso.
- 6- O enfermeiro que denuncie o contrato de trabalho antes de cumprido o tempo de exercício de funções referido no número anterior, obriga-se a indemnizar a SCML no montante despendido por esta com o pagamento das suas retribuições durante o período em que frequentou o curso.

## CAPÍTULO VI

**Segurança e saúde no trabalho**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Princípio geral**

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Regulamento Interno**

- 1- A SCML criará um Regulamento Interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.
- 2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.
- 3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

## CAPÍTULO VII

**Cargos e funções em regime de comissão de serviço**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Cargos dirigentes e de chefia**

- 1- Os cargos dirigentes e de chefia são os definidos na orgânica da SCML.
- 2- A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Funções de assessoria e de coordenação de projetos**

- 1- Podem ser contratados enfermeiros para funções de assessoria, bem como de coordenação de projetos, com definição das respetivas atribuições, competências e as condições de exercício das respetivas funções.

2- O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, bem como às assessorias dos membros da mesa, ou ainda, se for o caso, dos departamentos, das administrações e das direções.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento e contratação**

1- O recrutamento para o exercício dos cargos e funções referidos nas cláusulas anteriores é definido pela mesa da SCML e são exercidos em regime de comissão de serviço.

2- Para efeitos do número anterior, a mesa deve, preferencialmente e em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos trabalhadores previamente vinculados à SCML.

3- Sem prejuízo da competência própria da mesa da SCML, no recrutamento para o exercício de cargos de chefia e funções de enfermeiro especialista, deverá ter-se em consideração relativamente ao enfermeiro, nomeadamente:

- a) Os seus conhecimentos técnico científicos;
- b) A sua experiência profissional;
- c) As avaliações de desempenho obtidas, se for o caso;
- d) As suas competências comprovadas no domínio da prática profissional do enfermeiro;
- e) Ser detentor de cédula profissional com inscrição do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros e com averbamento da área de especialização.

4- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Regime de exercício**

1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte

2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é automaticamente renovável por iguais períodos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho de comissão de serviço**

1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:

- a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
- b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
- d) A data de início de produção de efeitos;
- e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 9.<sup>a</sup>, salvo estipulação em contrário.

2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Chefias de carreira**

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira existentes, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

## CAPÍTULO VIII

**Estrutura de carreira, evolução, avaliação e formação profissional**

## SECÇÃO I

**Carreira**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Estrutura da carreira**

1- A carreira de enfermagem é pluricategorial, e estrutura-se nas seguintes categorias com conteúdos funcionais descritos no anexo I:

- a) Enfermeiro;
- b) Enfermeiro especialista.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Ingresso**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula sexta do presente acordo, o ingresso na categoria de enfermeiro ou de enfermeiro especialista, é feito de acordo com as regras previstas no anexo I e anexo II.

2- Considerando o referido no anexo I e anexo II relativamente aos enfermeiros especialistas, e mediante a identificação de necessidades pelos órgãos competentes da SCML, o recrutamento para a categoria de enfermeiro especialista opera-se, preferencialmente, através de processo de promoção, por meio de recrutamento interno de acesso.

3- Os enfermeiros promovidos à categoria de enfermeiro especialista, por meio de recrutamento interno de acesso, e são posicionados na tabela salarial constante do anexo II, depois de observados os pressupostos de ingresso, nos seguintes termos:

- a) Enfermeiros em nível 1, transitam para o nível 1 da tabela salarial II;
- b) Enfermeiros em nível 2, transitam para o nível 1 da tabela salarial II;
- c) Enfermeiros em nível 3, transitam para o nível 2 da tabela salarial II;
- d) Enfermeiros em nível 4, transitam para o nível 3 da tabela salarial II;
- e) Enfermeiros em nível 5, transitam para o nível 4 da tabela salarial II;
- f) Enfermeiros em nível 6, transitam para o nível 5 da tabela salarial II;
- g) Enfermeiros em nível 7, transitam para o nível 6 da tabela salarial II;
- h) Enfermeiros em nível 8, transitam para o nível 7 da tabela salarial II;
- i) Enfermeiros em nível 9, transitam para o nível 8 da tabela salarial II;
- j) Enfermeiros em nível 10, transitam para o nível 9 da tabela salarial II;
- k) Enfermeiros em nível 11, transitam para o nível 10 da tabela salarial II.

4- Na promoção à categoria de enfermeiro especialista, a avaliação do desempenho e o tempo de exercício profissional, detido no nível remuneratório da categoria de enfermeiro, são considerados e relevam para efeitos de progressão na nova categoria.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Progressão**

1- A progressão consiste no acesso do enfermeiro ao nível remuneratório imediatamente seguinte.

2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
- b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direção competente;
- c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo enfermeiro no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;
- d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
  - i) Antiguidade mínima de 3 anos no nível;
  - ii) Três avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente.

3- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores enfermeiros a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

4- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

5- O trabalhador enfermeiro que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível com avaliações de desempenho mínimas de adequado ou equivalente, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão salarial.

## SECÇÃO II

### Avaliação de desempenho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos enfermeiros, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador enfermeiro, ou indicar as suas insuficiências para que melhore a atividade para que tenha sido contratado, e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do enfermeiro.

2- As competências específicas dos enfermeiros deverão ser avaliadas por outros enfermeiros de categoria superior ou em exercício de funções de coordenação e chefia.

3- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador enfermeiro.

4- O sistema de avaliação de desempenho consta de regulamento interno da SCML.

5- O sistema de avaliação de desempenho dos enfermeiros na SCML será adaptado tendo em atenção a especificidade das suas funções, devendo o sindicato outorgante do presente acordo ser consultado sobre as referidas adaptações.

## SECÇÃO III

### Formação profissional e certificação

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Formação profissional e certificação

1- A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores enfermeiros, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores.

2- Os cursos de formação serão certificados.

3- Qualquer enfermeiro devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Formação por iniciativa do trabalhador enfermeiro

1- A frequência de cursos ou de ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a 6 meses, efetuadas por iniciativa do trabalhador enfermeiro, podem determinar uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, ou a atribuição de licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis por ano.

2- Para efeitos do número anterior, a respetiva proposta fundamentada deverá ser remetida para autorização pelo órgão competente, após parecer favorável dos serviços, nos termos dos números seguintes.

3- A redução de horário ou a dispensa de trabalho deve ser solicitada por escrito, com a antecedência mínima de 45 dias relativamente ao início do mês em que o curso ou ação de formação decorra, sob pena de não ser considerada.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 1 por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de comprovado interesse para a SCML.

## CAPÍTULO IX

### **Prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Local de trabalho**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Noção de local de trabalho**

1- O trabalhador enfermeiro realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justificarem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais à mobilidade geográfica e transferência temporária.

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

#### SECÇÃO II

##### **Duração, organização e condições da prestação de trabalho**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Período de funcionamento**

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua atividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respetivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador enfermeiro está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e o enfermeiro, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

2- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, podendo a mesma variar de 2.<sup>a</sup> feira a domingo.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, ou por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML e o trabalhador enfermeiro podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5- O trabalhador enfermeiro em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita nos termos da lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário semanal acrescido

1- A SCML e os trabalhadores enfermeiros podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigiar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, sendo renovável automaticamente no seu termo, desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5- O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

6- O trabalhador enfermeiro em regime de horário semanal acrescido auferirá um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo, que só é devido em caso de prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- A SCML fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos enfermeiros, o mapa do horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário por turnos;
- d) Horário em jornada contínua.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: Aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário desfasado: Aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados enfermeiros, horas diferentes de início e termo do trabalho diário;

c) Horário por turnos: O modo de organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

d) Horário em jornada contínua: Prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos enfermeiros e ouvidos previamente os responsáveis dos departamentos, estabelecimentos e serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do presente acordo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Horário adaptado a turnos e, ou, a jornada contínua**

1- Os enfermeiros da SCML que trabalhem em turnos e ou em jornada contínua podem ter o seu período normal de trabalho diário definido em termos médios, não podendo essa carga ser superior a 10 horas.

2- A semana de trabalho não poderá exceder as 50 horas, só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos enfermeiros, em função das necessidades da SCML.

4- O período de referência do presente regime terá a duração de 4 semanas.

5- O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.

6- Na escala de organização do trabalho por turnos devem constar as compensações, de crédito ou débito de horas, relativamente à escala imediatamente anterior.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respetivos trabalhadores enfermeiros sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) A duração do trabalho de cada turno pode observar o disposto na cláusula anterior;

e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respetivas escalas com antecedência mínima de quinze dias;

f) Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana;

g) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do enfermeiro;

h) Os enfermeiros podem trabalhar por turnos e em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, para poderem ser chamados a prestar trabalho em caso de necessidade, que será considerado como trabalho efetivamente prestado;

i) Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho;

j) A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho;

k) Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias;

l) Os enfermeiros em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo definido em função do número de turnos praticado, constante do anexo II do presente acordo, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;

- b) O compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.  
2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, desde que previamente determinado ou ocorrido por motivo de força maior.
- 2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
- 3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
- 4- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder uma jornada normal de trabalho por dia, nem 200 horas de trabalho por ano.
- 5- O enfermeiro está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 6- O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a enfermeiro a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o do enfermeiro a tempo completo em situação comparável.
- 7- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por enfermeiro isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.
- 8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o enfermeiro tem direito a um dia de descanso, a gozar nos 7 dias seguintes.
- 9- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

- 1- O exercício de cargos de direção e de chefia é realizado em regime de isenção de horário de trabalho.
- 2- Por deliberação da mesa pode ser aplicado o regime de isenção de horário de trabalho a outros enfermeiros, nomeadamente aos que exerçam cargos equiparados aos referidos no número anterior, ou de apoio a titulares desses cargos e dos membros da mesa.
- 3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos na lei.
- 4- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo.
- 5- Os trabalhadores enfermeiros que exerçam cargos ou funções em regime de comissão de serviço podem renunciar à retribuição específica referida no número anterior.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

- 1- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador enfermeiro, não estando em prestação efetiva de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.
- 2- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.
- 3- O regime de prevenção tem a duração de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição;
- 4- A aplicação deste regime consta de documento escrito, feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, contendo obrigatoriamente:
  - a) Referências e data da autorização;
  - b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;
  - c) Data de início e termo;

d) Montante do acréscimo retributivo definido de acordo com a frequência de disponibilidade.

5- A cessação do regime é comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6- O trabalho prestado por enfermeiro convocado para prestar serviço efetivo é retribuído como trabalho suplementar ou, por acordo entre as partes, compensado por redução equivalente do tempo de trabalho.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Penosidade, risco e insalubridade**

É condição de penosidade, risco e insalubridade, toda a prestação de cuidados de enfermagem que, por força da natureza das próprias funções, de fatores ambientais, do objeto da atividade ou dos meios utilizados, acarrete, de forma permanente, sobrecarga física ou psíquica ou seja suscetível de degradar ou constituir um risco para a saúde do trabalhador enfermeiro.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Registo**

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador enfermeiro, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Acréscimos retributivos**

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

## **CAPÍTULO X**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso diário e semanal**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Descanso diário e semanal**

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que, em princípio, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nem ser consecutivos para os enfermeiros necessários para assegurar a continuidade da prestação de cuidados nos vários departamentos, estabelecimentos ou serviços.

4- Os dias de descanso dos enfermeiros que recaiam em dia de feriado obrigatório coincidente com dia útil, poderão ser transferidos para outro dia da semana.

#### **SECÇÃO II**

##### **Feriados e suspensão ocasional**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de dispensas referidas no número anterior as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

### SECÇÃO III

#### Férias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Período anual de férias

6- Os enfermeiros têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

*d)* Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

*e)* Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

*f)* Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

8- Para efeitos do número 2 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

9- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as faltas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue e de medula óssea, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

10- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

11- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo do gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade dos dias de férias a que o trabalhador enfermeiro tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do enfermeiro.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O enfermeiro pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia e expressa autorização do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

- 1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o enfermeiro.
- 2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respetivo mapa.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.
- 5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.
- 6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

## SECÇÃO IV

### Faltas e licenças e registo e controlo da assiduidade

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regime

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

- 1- A falta consiste na ausência do enfermeiro no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a atividade para que foi contratado.
- 2- Nos casos de ausência do enfermeiro por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- Consideram-se justificadas as faltas que por lei forem consideradas como tal.
- 3- Serão consideradas como faltas justificadas as autorizadas e aprovadas pela SCML e ainda o dia de aniversário do enfermeiro e as dadas ao abrigo do estatuto do dador de sangue.
- 4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação das faltas

- 1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.
- 2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.
- 4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo enfermeiro ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo máximo de 2 dias úteis.

6- O enfermeiro deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com exceção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas e injustificadas**

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador enfermeiro coincidir com dia de não trabalho, poderá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Compensação das faltas justificadas com perda de retribuição**

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o enfermeiro expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, a substituição da perda de retribuição pode ocorrer por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, até ao limite de mais 3 horas, ou em dia de descanso complementar, desde que autorizada pela SCML.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML no prazo referido no número anterior equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Registo e controlo da assiduidade**

- 1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.
- 2- A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.
- 3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.
- 4- O trabalhador deve comunicar à chefia respetiva responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML.

## CAPÍTULO XI

**Retribuição e outras atribuições patrimoniais**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

- 1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato e das normas que o regem, o trabalhador enfermeiro tem direito em contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho previsto no presente acordo, cujo valor consta numa das duas tabelas que integram o anexo II do AE, consoante aquela que for a categoria profissional do trabalhador enfermeiro.
- 4- Para efeitos do número 2, consideram-se como outras prestações regulares ou periódicas, para além da retribuição base, as definidas no anexo II do presente AE.
- 5- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $N$  o período normal de trabalho semanal.

- 6- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função**

- 1- Os cargos de chefia de enfermagem, previstos na cláusula 16.<sup>a</sup>, são retribuídos por um acréscimo retributivo, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.
- 2- Sob proposta fundamentada da chefia de enfermagem, validada pela direção do serviço, poderá ser atribuído ainda um subsídio complementar de função aos enfermeiros especialistas com responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, diretamente dependentes da chefia de enfermagem, nomeadamente ao nível operacional de equipas descentralizadas, pago em doze mensalidades.
- 3- O desempenho de funções de responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, tem a duração de dois anos, automaticamente renovável, podendo ser denunciado por qualquer das partes mediante aviso prévio de 60 dias.
- 4- Sem prejuízo do definido no número 1, os subsídios complementares previstos na presente cláusula não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem as funções específicas respetivas.
- 5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos do anexo II do acordo.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

- 1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.
- 2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respetivo subsídio, a pedido do enfermeiro, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador enfermeiro e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao enfermeiro, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de penosidade, risco e insalubridade**

1- Aos enfermeiros que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade, risco ou insalubridade a que se refere a cláusula 40.<sup>a</sup>, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II ao presente acordo.

2- O subsídio é devido aos trabalhadores enfermeiros apenas nos dias em que se verifique uma prestação efetiva de trabalho, não inferior a 5 horas, nas condições a que se refere o número anterior.

3- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao enfermeiro um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efetua juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o enfermeiro tenha prestado, pelo menos, metade do período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Despesas com transportes e ajudas de custo**

1- O enfermeiro deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo, nos termos de regulamento interno respetivo da SCML.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o montante adequado à satisfação das despesas referidas no número anterior.

3- Quando a antecipação do abono não for possível, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo enfermeiro são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao enfermeiro cuja atividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação a esses estabelecimentos ou serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo II.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Creche e jardins-de-infância**

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Retribuição por prestação temporária como formador**

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar ações de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

## CAPÍTULO XII

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 66.<sup>a</sup>**Regime**

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

## CAPÍTULO XIII

**Disciplina laboral**

## Artigo 67.º

**Poder disciplinar**

A instituição exercerá o poder disciplinar sobre os trabalhadores enfermeiros que se encontrem ao seu serviço nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Poder e competência disciplinar**

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros desse órgão.

3- Verificada a prática de uma eventual infração disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Infração disciplinar**

1- Constitui infração disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infrações disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização ou assédio, moral ou sexual;
- c) Lesão da imagem, reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação séria de regras de segurança e saúde no trabalho;
- h) Violação séria do dever de confidencialidade e/ou de integridade da informação;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Exercício do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3, 4, e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, 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 de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, um total de 90 dias.

6- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Procedimento disciplinar

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença deste se mostrar inconveniente.

3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 70.<sup>a</sup>

6- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 70.<sup>a</sup>, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

8- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 5, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Decisão

1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo, referidos no número 10 da cláusula anterior, a SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 5 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

## CAPÍTULO XIV

### Exercício da atividade sindical na SCML

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Os enfermeiros e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior da SCML, através dos seus respetivos representantes.

2- Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas, mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas diferentes unidades de saúde, sem prejuízo da laboração da SCML.

3- À SCML é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas e regime de faltas dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 8 horas por mês.

2- Os dirigentes sindicais têm direito ao crédito de horas correspondentes a 4 dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.

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

4- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, a direção sindical deve informar a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

5- Em caso de manifesta impossibilidade, a falta será justificada pela direção sindical até 2 dias após a ausência.

6- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores e solicitadas pela direção sindical, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efetivo.

7- A inobservância do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Reuniões da comissão sindical com a SCML**

1- A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente AE, nem é elegível como horas suplementares.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais**Cláusula 77.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária**

## 1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por quatro membros efetivos, dois a indicar pela SCML e dois indicados pela associação sindical outorgante;

b) As partes indicam por cada membro efetivo, um membro suplente, que substituirá o efetivo nas respetivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo de ser esta alteração também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## 2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

## 3- Deliberações:

a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo, a partir da sua publicação.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Garantia de direitos**

1- Da integração de enfermeiros detentores das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista que subsistiram (categorias subsistentes residuais), nas categorias agora criadas na presente revisão parcial, enfermeiro e enfermeiro especialista, não pode resultar diminuição da retribuição base do trabalhador enfermeiro.

2- As categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista (categorias subsistentes residuais) referidas no número anterior extinguir-se-ão à medida que vagarem, sem prejuízo do direito à progressão salarial nos termos previstos no presente acordo.

3- Os enfermeiros titulares das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista (categorias subsistentes residuais), são remunerados pela tabela salarial III constante do anexo II do acordo.

4- Consideram-se nulas as normas de contrato de trabalho que não respeitem o presente acordo.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Penosidade, risco e insalubridade**

A SCML, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços e, ou os locais de trabalho ou postos de trabalho que estão abrangidos pelas condições previstas na cláusula 40.<sup>a</sup>

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Normas de transição**

1- Os trabalhadores enfermeiros que detenham atualmente a categoria de enfermeiro e não se encontrem no exercício efetivo de funções especialmente tituladas, mantêm a categoria de enfermeiro.

2- Os trabalhadores enfermeiros que presentemente se encontrem no exercício de funções especialmente tituladas, transitam para a categoria de enfermeiro especialista, com dispensa de quaisquer formalidades, desde que reúnam, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Ocupem posto de trabalho cuja caracterização exija, para o respetivo preenchimento, a posse do título de enfermeiro especialista;

b) Detenham título de enfermeiro especialista coincidente com o identificado na caracterização desse mesmo posto de trabalho;

c) Aufiram do complemento remuneratório no valor ilíquido de trezentos euros que se encontrava previsto no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na versão anterior do presente acordo coletivo de trabalho.

3- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup>, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, concretamente, na categoria de enfermeiro especialista, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 81.<sup>a</sup>-A**Integração salarial**

1- Os trabalhadores enfermeiros que detenham atualmente a categoria de enfermeiro e não se encontrem no exercício efetivo de funções especialmente tituladas, serão integrados na tabela salarial I (Enfermeiro), constante do anexo II, mantendo o nível remuneratório atual.

2- Os trabalhadores enfermeiros que presentemente se encontrem no exercício de funções especialmente tituladas, são integrados na tabela salarial II (Enfermeiro especialista), constante do anexo II, cessando o direito ao complemento de função a que se refere o número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na versão anterior do presente acordo coletivo de trabalho, o qual é extinto com a entrada em vigor da presente revisão parcial.

3- Os enfermeiros que transitam para a categoria de enfermeiro especialista, serão posicionados na tabela resultante da presente revisão parcial, de acordo com as seguintes regras definidas no número 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores enfermeiros que se encontrem a exercer funções de responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, bem como os que exercem funções de chefia, transitam para a tabela salarial II (Enfermeiro especialista) nos termos do número anterior, desde que cumpram os pressupostos exarados no número 4 da cláusula 6.<sup>a</sup>

5- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup> que tenham optado, nos termos do número 3 do artigo anterior, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, são posicionados na tabela salarial II (Enfermeiro especialista) constante do anexo II, em nível remuneratório cujo valor seja igual à atual retribuição, ou, não havendo correspondência, no nível remuneratório imediatamente superior.

6- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup> que não tenham optado pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa são integrados na tabela salarial III (Categorias subsistentes) constante do anexo II, mantendo o nível remuneratório atual.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>-B

##### Reposicionamento extraordinário para 2026

1- Todos os trabalhadores enfermeiros que à data de 31 de março de 2017, tenham cumprido seis ou mais anos de permanência no mesmo nível remuneratório, reparam um nível na respetiva tabela salarial, com efeitos a 1 de julho de 2026.

2- Excecionam-se do reposicionamento previsto no número anterior, os trabalhadores que por qualquer circunstância entre 2011 e 2017 foram alvo de progressões remuneratórias (excetuando a progressão semiautomática do nível 0 para o nível 1 da carreira de enfermagem, vigente entre julho de 2016 e dezembro de 2023), incluindo por efeito da cessação das comissões de serviço bem como os trabalhadores enfermeiros que foram alvo de promoção de categoria profissional ou reclassificação profissional.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária, nomeadamente a cláusula 81.<sup>a</sup> do presente acordo, com efeito a 1 de janeiro de 2026.

#### ANEXO I

##### (Cláusula 2.<sup>a</sup>, número 2, I)

Carreira de enfermagem:

O ingresso na carreira de enfermagem efetua-se nas condições previstas no anexo II.

Sempre que o recrutamento de enfermeiros especialistas se opere através de processo de recrutamento interno, sem prejuízo de serem asseguradas as condições de ingresso previstas na tabela salarial II do anexo II, a transição para esta tabela salarial deverá operar-se nos termos do número 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Conteúdos funcionais

I - Enfermeiro:

O conteúdo funcional de enfermeiro é inerente à respetiva qualificação e competência em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente quanto a:

a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na respetiva organização interna;

b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;

c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade

d) Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;

e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;

f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;

g) Recolher, registar e efetuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;

h) Promover programas e projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;

*i)* Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

#### II - Enfermeiro especialista:

Para além do conteúdo funcional descrito no número anterior, o enfermeiro em funções de especialista, desenvolve competências próprias inerentes à sua área de especialização em enfermagem, competindo-lhe, nomeadamente:

- a)* Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;
- b)* Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;
- c)* Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;
- d)* Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;
- e)* Orientar as atividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;
- f)* Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os adequar às necessidades existentes.

#### III - Enfermeiro em funções de chefia:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro, e sem prejuízo das competências específicas previstas em regulamento orgânico interno, as funções do cargo de enfermeiro chefe são sempre integradas e indissociáveis da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, competindo-lhe, nomeadamente:

- a)* Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa;
- b)* Planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de Enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação, atribuindo e decidindo afetação de meios;
- c)* Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;
- d)* Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;
- e)* Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objetivos do serviço ou unidade de cuidados;
- f)* Assegurar o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora;
- g)* Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;
- h)* Promover a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

#### IV - Enfermeiro em funções de coordenação de equipa:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro e/ou à função de especialista, se for o caso, ao enfermeiro em funções de coordenação de equipa cabe, no contexto de uma unidade ou serviço e sob dependência direta de enfermeiro em funções de chefia, a responsabilidade por:

- a)* Orientar e coordenar grupo de enfermeiros da equipa de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, durante os turnos (chefe de equipa);
- b)* Colaborar na promoção da formação em serviço;
- c)* Colaborar na avaliação de outros enfermeiros de cuidados gerais;
- d)* Ser interlocutor na cadeia hierárquica;
- e)* Prestar assessoria técnica.

## ANEXO II

**(Cláusula 2.<sup>a</sup>, número 2, II)****Tabelas salariais e outras prestações remuneratórias**I - Tabela salarial [Enfermeiro - Alínea *a*) do número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>]

Nível	Retribuição base	Condições de ingresso
1	1 690,00 €	Licenciatura/bacharelato
2	1 890,00 €	Licenciatura/bacharelato + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro
3	2 090,00 €	N/A
4	2 290,00 €	
5	2 490,00 €	
6	2 690,00 €	
7	2 850,00 €	
8	3 010,00 €	
9	3 170,00 €	
10	3 330,00 €	
11	3 490,00 €	

II - Tabela salarial [Enfermeiro especialista - Alínea *b*) do número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>]

Nível	Retribuição base	Condições de ingresso
1	2 015,00 €	Especialidade
2	2 215,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade
3	2 415,00 €	N/A
4	2 615,00 €	
5	2 815,00 €	
6	2 975,00 €	
7	3 135,00 €	
8	3 295,00 €	
9	3 455,00 €	
10	3 615,00 €	

III - Tabela salarial (Categorias subsistentes | Cláusula 79.<sup>a</sup>)

Categoria (subsistente)	Nível	Retribuição base
Enfermeiro especialista	1	1 553,77 €
Enfermeiro especialista	2	1 619,83 €
Enfermeiro especialista	3	1 761,40 €
Enfermeiro especialista	4	1 902,95 €
Enfermeiro especialista	5	2 044,52 €
Enfermeiro especialista	6	2 233,28 €
Enfermeiro especialista	7	2 469,22 €
Enfermeiro especialista	8	2 801,91 €
Enfermeiro chefe	1	1 808,58 €
Enfermeiro chefe	2	1 950,15 €
Enfermeiro chefe	3	2 091,71 €
Enfermeiro chefe	4	2 280,46 €
Enfermeiro chefe	5	2 516,39 €
Enfermeiro chefe	6	2 850,12 €
Enfermeiro chefe	7	2 946,53 €

## IV - Outras prestações

Retribuição acessória de horário semanal acrescido   Cláusula 32. <sup>a</sup>	
Montante	Pagamento
26,43 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Subsídio de turno   Cláusula 35. <sup>a</sup>	
Montante	Pagamento
2 turnos: 15 % da RB 3 turnos: 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT)   Cláusula 38. <sup>a</sup>	
Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição acessória e subsídio complementar de função   Cláusula 58. <sup>a</sup>		
Cargo/função	Montante	Pagamento
Chefia	500,00 €	Processamento mensal. 14 mensalidades.
Coordenação de equipa	150,00 €	Processamento mensal. 12 mensalidades.

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade   Cláusula 61. <sup>a</sup>	
Montante	Pagamento
4,49 €/dia útil	Mensal

Subsídio de refeição   Cláusula 62. <sup>a</sup>	
Montante	Pagamento
6,15 €/dia útil	Mensal

Despesas com transporte e ajudas de custo   Cláusula 63. <sup>a</sup>		
Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. <sup>a</sup>

Ajudas de custo diárias			
Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. <sup>a</sup>
RB de 899,39 € a 1373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1373,13 €	62,75 €	148,91 €	

O presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º 0468/2026, da sessão extraordinária de mesa de 2 de março.

O presente acordo de empresa é constituído por 62 (sessenta e duas) folhas, sendo todas rubricadas, à exceção das duas últimas, por conterem as assinaturas, e é feito em 3 (três) exemplares, destinando-se um a depósito na DGERT.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito o respetivo título de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 3 de março de 2026.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

*Paulo Duarte de Sousa*, provedor.

Pelo SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros:

*Carla Alexandra de Sousa Boura Santos Cipriano*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

*Maria Irene de Sousa Ribeiro da Costa Neves*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR:

*Carlos Manuel Baliza Ramalho*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas:

*Sónia Vanessa Portugal Viegas*, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato de Enfermeiros - SE:

*Luis António Rodrigues da Silva*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF:

*Fernando Mendes Parreira*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado a 30 de março de 2026, a fl. 130 do livro n.º 13, com o n.º 52/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

**Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outros do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 28 de fevereiro de 2025.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito e área**

1-O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 62.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou para outras empresas que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e sessenta trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro ano civil em curso.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026.

4- A denúncia, ou a proposta de revisão parcial do AE, pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência de três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

6- A parte que receber a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 60 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

7- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

8- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

9- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, exceto se denunciado por qualquer das partes nos termos da presente cláusula.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 8,50 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a Viking livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de tickets ou cartões de refeição.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10,00 € diários.

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

– Pequeno-almoço .....	4,30 €;
– Almoço e jantar .....	11,80 €;
– Ceia .....	4,30 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

1- A empresa, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2500,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não há direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Aumento mínimo

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores com antiguidade superior a doze meses um aumento mínimo global correspondente a uma média anual de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos das respetivas tabelas salariais.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se cumprido o aumento mínimo global sempre que, no conjunto de um período móvel de três anos, a média dos aumentos aplicados à retribuição base do trabalhador seja

igual ou superior a 2,0 % ao ano, ainda que em um ou mais dos anos do período não tenham sido atribuídos aumentos.

3-Caso, findo o período de três anos, a média anual dos aumentos aplicados seja inferior ao mínimo de 2,0 %, a entidade empregadora procederá à correção necessária no ano subsequente, de forma a assegurar o cumprimento do aumento médio anual obrigatório.

4-O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores admitidos no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

## ANEXO III

**Tabelas de retribuições base mensais**

(Em vigor de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026)

## A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local							
	Diretor cruzeiro II	1 322,00 €	1 362,00 €	1 403,00 €	1 446,00 €	1 490,00 €	1 535,00 €	1 582,00 €
	Chefe de serviços operacional III							
II	Chefe cozinha							
	Chefe de serviços operacional II	1 248,00 €	1 286,00 €	1 325,00 €	1 365,00 €	1 406,00 €	1 449,00 €	1 493,00 €
	Maquinista prático 1. <sup>a</sup>							
III	Chefe pasteleiro							
	Chefe de serviços operacional I	1 174,00 €	1 210,00 €	1 247,00 €	1 285,00 €	1 324,00 €	1 364,00 €	1 405,00 €
	Diretor cruzeiro I							
	Técnico operacional III							
IV	Subchefe de cozinha	1 101,00 €	1 135,00 €	1 170,00 €	1 206,00 €	1 243,00 €	1 281,00 €	1 320,00 €
V	Assistente bordo II							
	Assistente diretor cruzeiro II							
	Camaroteiro chefe							
	Chefe de bar							
	Chefe de receção	1 086,00 €	1 119,00 €	1 153,00 €	1 188,00 €	1 224,00 €	1 261,00 €	1 299,00 €
	Chefe sala							
	Cozinheiro 1. <sup>a</sup>							
	Maquinista prático 2. <sup>a</sup>							
	Técnico operacional II							

VI	Assistente bordo I	992,00 €	1 022,00 €	1 053,00 €	1 085,00 €	1 118,00 €	1 152,00 €	1 187,00 €
	Assistente diretor cruzeiro I							
	Cozinheiro 2. <sup>a</sup>							
	Empregado bar 1. <sup>a</sup>							
	Empregado mesa 1. <sup>a</sup>							
	Maquinista prático 3. <sup>a</sup>							
	Rececionista							
	Técnico operacional I							
VII	Ajudante maquinista	956,00 €	985,00 €	1 015,00 €	1 046,00 €	1 078,00 €	1 111,00 €	1 145,00 €
	Assistente operacional II							
	Marinheiro TL							
VIII	Ajudante cozinha	946,00 €	975,00 €	1 005,00 €	1 036,00 €	1 068,00 €	1 101,00 €	1 135,00 €
	Camaroteiro							
	Cozinheiro 3. <sup>a</sup>							
	Empregado bar 2. <sup>a</sup>							
	Empregado mesa 2. <sup>a</sup>							
	Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL							
	Vigia II							
IX	Ajudante de bar	932,00 €	960,00 €	989,00 €	1 019,00 €	1 050,00 €	1 082,00 €	1 115,00 €
	Assistente operacional I							
	Copeiro II							
	Vigia I							
X	Copeiro I	922,00 €	950,00 €	979,00 €	1 009,00 €	1 040,00 €	1 072,00 €	1 105,00 €

## B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	2 004,00 €	2 065,00 €	2 127,00 €	2 191,00 €	2 257,00 €	2 325,00 €	2 395,00 €
II	Chefe de serviços III	1 594,00 €	1 642,00 €	1 692,00 €	1 743,00 €	1 796,00 €	1 850,00 €	1 906,00 €
	Técnico oficial de contas II							
III	Chefe de serviços II	1 310,00 €	1 350,00 €	1 391,00 €	1 433,00 €	1 476,00 €	1 521,00 €	1 567,00 €
	Diretor I							
	Técnico oficial de contas I							
IV	Assessor direção II	1 160,00 €	1 195,00 €	1 231,00 €	1 268,00 €	1 307,00 €	1 347,00 €	1 388,00 €
	Chefe de serviços I							
	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							

V	Assessor direção I	1 086,00 €	1 119,00 €	1 153,00 €	1 188,00 €	1 224,00 €	1 261,00 €	1 299,00 €
	Secretário II							
	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
VI	Secretário I	1 020,00 €	1 051,00 €	1 083,00 €	1 116,00 €	1 150,00 €	1 185,00 €	1 221,00 €
	Técnico administrativo I							
	Técnico informática I							
VII	Assistente administrativo II	965,00 €	994,00 €	1 024,00 €	1 055,00 €	1 087,00 €	1 120,00 €	1 154,00 €
	Telefonista/rececionista II							
VIII	Assistente administrativo I	938,00 €	967,00 €	997,00 €	1 027,00 €	1 058,00 €	1 090,00 €	1 123,00 €
	Auxiliar administrativo II							
	Empregado limpeza II							
	Telefonista/rececionista I							
IX	Auxiliar administrativo I	922,00 €	950,00 €	979,00 €	1 009,00 €	1 040,00 €	1 072,00 €	1 105,00 €
	Empregado limpeza I							

Vila Nova de Gaia, 26 de fevereiro de 2026.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

*Paulo Jorge Veloso Fonseca*, na qualidade de administrador único.

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

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

*António Alexandre Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 30 de março de 2026, a fl. 130 do livro n.º 13, com o n.º 54/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 11 de fevereiro de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022.

#### «CAPÍTULO IV

#### Artigo 26.º

1- A direção é composta por um número ímpar de membros efetivos, no mínimo de 3 e no máximo de 7 membros efetivos, sendo eles o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro e restantes vogais quando existam, permanecendo em funções desde que a maioria dos seus membros não renuncie ou perca o mandato.

[...]»

Registado em 1 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 9 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos de 2 a 20 de março de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Secretário-geral - José António de Jesus Arsénio.  
Secretário-geral adjunto - Vítor Manuel Antunes Ferreira.  
Secretária-geral adjunta e tesoureira - Ana Maria Raimundo Carapau Silva Vicente.  
Secretário-geral adjunto - Filipe Manuel Almeida Mendes.  
Abílio Jorge de Carvalho Lopes.  
Albertina do Carmo Félix Miranda Ferreira.  
Alexandre Manuel Reis Ribeiro.  
António Manuel de Castro Pereira.  
António Manuel Nobre Pinto.  
António Miguel Fernandes Correia.  
Artur Manuel Mendonça Santos.  
Carlos Ruben Batista dos Santos Monteiro.  
Célia Maria Correia Grossinho.  
Eduardo Gomes Colaço.  
Francisco José da Cruz Máximo.  
Gonçalo Amparo Cardoso.  
Graciano Tavares Rodrigues.  
Jorge Miguel Santos Lopes Pinto.  
José Adolfo Carvalho Rocha.  
José António Sousa Braga.  
José Carlos Correia Pereira.  
José Joaquim Silva da Fonseca.  
José Paulo Ramos dos Santos.  
Leonel António Palma Mansinho dos Santos.  
Luís Carlos Dias Esteves.  
Luís Miguel Cardoso Martins.  
Luís Miguel Rodrigues Ferreira.  
Manuel António Silva Torre.  
Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes.  
Maria João dos Santos Guerra.  
Maria Manuela Caetano Pereira.  
Márcio André da Costa Pinto.

Mónica Isabel de Sá Teixeira Ferreira.  
Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro.  
Paula Alexandra Martins Roxo.  
Paulo Jorge Teles Clemente.  
Pedro Manuel Fernandes Pereira Ribeiro.  
Rogério Manuel Marinho Lobão.  
Rogério Portes Rabe.  
Rui Pedro Barreira Barreto.  
Sandra Cristina do Nascimento Gonçalves.

Suplentes:

Bernardo Miguel Espiridião Arsénio.  
Cristina Reis Silva Candeias Duarte.  
Fabio Alexandre Cabica Casalão.  
Fábio Alexandre Rodrigues Mendes.  
Fernanda Marina André Pedro.  
Francisco João Raimundo Carapau dos Santos Soares.  
Gonçalo Nunes da Costa.  
Hugo Filipe Vítor Abrunhosa.  
Marco Jorge Barreiras Barreto.  
Maria Cristina Cruz Monteiro Silva.  
Maria Isabel Ferreira Macedo.  
Miguel Ângelo da Silva Brandão.  
Paulo Miguel Antunes Neta.  
Pedro Francisco Duarte Correia Marques.  
Ricardo Miguel Pires Albuquerque.  
Rui Miguel Valente Ferreira.  
Rute Marina Cruz Oliveira.  
Sérgio Fernando da Silva Ferreira.  
Tiago André Guerreiro Fruta.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de fevereiro de 2026 para o mandato de dois anos.

Presidente - Renata Bernardo da Silva.

Vice-presidente - Pedro Betâmio.

Tesoureira - Patrícia Pires.

Vogal - Vanessa Louro.

Secretário - Artur Pires.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## II - DIREÇÃO

**APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação, eleitos em 18 de dezembro de 2023 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, foram efetuadas as seguintes substituições:

Vice-presidente - HyChem - Química Sustentável, representada por José Manuel Bragança Gil Antunes, passa a ser representada por Eng.º Luis Henrique Marcelino Alves Delgado.

Vogal - Dow Portugal, representada por Alfredo Enrique Kowalski, passa a ser representada por Daniela Duarte Cardoso.

Vogal - Euroresinas - Indústrias Químicas, SA, representada por Eng.º Ricardo José Paulo Alvim, passa a ser representada por Eng.º João Paulo Coelho Liberal.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **REN Portgás Distribuição, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 17 de dezembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Baltazar e Sá Ferreira.

Paulo Pires Costa.

José Ricardo Sousa.

Suplentes:

Paulo Martins.

Manuel Marques.

Sónia Soares.

Registado em 1 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 68 do livro n.º 2.

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Águas do Douro e Paiva, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Douro e Paiva, SA.

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores abaixo-assinados vêm solicitar a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Águas do Douro e Paiva, SA, NIPC 514 310 774, com sede na Rua de Vilar, 235, 5.º piso, 4050-626 Porto, cujo ato eleitoral será a 23 de outubro de 2026.»

*(Seguem as assinaturas de 40 trabalhadores.)*

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **ENEOP 3 - Desenvolvimento de Projecto Industrial, SA - Convocatória**

Nos termos do artigo 28.º, número 1 alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ENEOP 3 - Desenvolvimento de Projecto Industrial, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 10 de julho de 2026, realizar-se-á na empresa ENEOP 3 - Desenvolvimento de Projecto Industrial, SA, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Engie Hidroelétricas do Douro, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2026, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Engie Hidroelétricas do Douro, L.<sup>da</sup>, a qual não se vai realizar na data mencionada, pelo que nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo Site-Norte - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de março de 2026.

«Vimos pelo presente solicitar a V. Ex.<sup>as</sup> a alteração da data do ato eleitoral, com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, marcado para o dia 27 de maio de 2026, da Engie Hidroelétricas do Douro, L.<sup>da</sup>, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2026 (...) solicitamos nova publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* para o referido ato eleitoral indicando o dia 8 de junho de 2026.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Gestamp Cerveira, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos do artigo 28.º, número 1 alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gestamp Cerveira, L.<sup>da</sup>

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 26 de junho de 2026, realizar-se-á na empresa Gestamp Cerveira, L.<sup>da</sup>, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, L.<sup>da</sup> - 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, L.<sup>da</sup>

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 8 de julho de 2026, realizar-se-á na empresa Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, L.<sup>da</sup>, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA.

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores abaixo-assinados vêm solicitar a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA, NIPC 514 310 103, com sede na Rua Alto das Chaquedas, S/N, Canidelo 4400-356 Vila Nova de Gaia, cujo ato eleitoral será a 23 de outubro de 2026.»

*(Seguem as assinaturas de 30 trabalhadores.)*

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **SNA Europe (Industries), L.<sup>da</sup> - 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SNA Europe (Industries), L.<sup>da</sup>

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 30 de junho de 2026, realizar-se-á na empresa SNA Europe (Industries), L.<sup>da</sup>, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Sotal - Sociedade de Gestão Hoteleira, SA - Convocatória**

Nos termos do artigo 28.º, número 1 alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sotal - Sociedade de Gestão Hoteleira, SA.

«O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve, vem pela presente comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, nos termos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que se irá realizar no dia 23 de julho de 2026, na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome: Sotal - Sociedade de Gestão Hoteleira, SA.

Morada: Hotel Tivoli Carvoeiro - Vale Covo, 8400-500 Carvoeiro LGA.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Uchiyama Portugal - Vedantes, Unipessoal L.<sup>da</sup> - 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Uchiyama Portugal - Vedantes, Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 3 julho de 2026, realizar-se-á na empresa Uchiyama Portugal - Vedantes, Unipessoal L.<sup>da</sup>, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Sociedade de Perfumarias Nally, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos do artigo 28.º, número 1 alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sociedade de Perfumarias Nally, L.<sup>da</sup>

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, que o sindicato SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 30 de junho de 2026, irá realizar na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Sociedade de Perfumarias Nally, L.<sup>da</sup>

Morada: Ota Park - Qt.<sup>a</sup> Mendanha St.º Estevão, 2580-491 Carregado.»

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, realizada em 10 e 11 de março de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2025.

Efetivos:

Dário Miguel Ferreira Moutinho.  
Rui Manuel Tomé Nunes.  
Bernardo Cordeiro Batista.  
Luís Miguel Ferro Campaniço.  
Alexandre António Santos.  
Laudicilene Louzada Amorim.  
Custódio Luís Quaresma Jesus Carvalho.

Registado em 2 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 172 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA, realizada em 2 março de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2025.

Efetivos:

António Manuel Porfírio Ferreira.  
Humberto Jorge Flausino Solposto.

Suplentes:

Tânia Sabina Almeida Santos Silva.  
Ana Rita Ramos Farto.

Registado em 2 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 6, a fl. 172 do livro n.º 1.

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Artesão/ã das Artes do Metal**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Marceneiro/a Artístico/a**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a de Mecânica de Construção e Reparação Naval**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Técnico/a de Comunicação e Produção de Moda**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Técnico/a de Apoio à Intervenção Social**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).

**Anexo 1:****ARTESÃO/Ã DAS ARTES DO METAL****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>1</sup>**QUALIFICAÇÃO:** Artesão/ã das Artes do Metal**DESCRIÇÃO GERAL:** Criar peças e estruturas em metal a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas, executando projetos com precisão e criatividade, gerindo a atividade profissional conforme as normas de segurança e saúde no trabalho, qualidade e sustentabilidade ambiental.

---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenhar com perspetivas técnicas	4,50
	02	Desenhar com ferramentas digitais	4,50
	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na área das artes do metal	2,25
	04	Soldar peças em metal	4,50
	05	Executar operações simples de corte, ligação e soldadura	4,50
	06	Executar e montar conjuntos de peças simples de serralharia civil	4,50
	07	Planificar e moldar peças decorativas	4,50
	08	Desenvolver projetos simples de peças decorativas	2,25
	09	Executar peças decorativas	4,50
	10	Executar peças de serralharia artística	4,50
	11	Executar acabamentos de peças de serralharia artística	4,50
	12	Executar projeto de peça decorativa em serralharia artística	4,50
	13	Executar projeto de peça de mobiliário em serralharia artística	4,50
	14	Executar peças simples em ferro forjado	4,50
	15	Executar elementos decorativos ornamentais	4,50
	16	Executar perfilados por forjamento	4,50
	17	Executar peças de mobiliário em ferro forjado	4,50
	18	Executar projetos de estruturas em ferro forjado	4,50
	19	Elaborar orçamentos nas artes do metal	2,25
	20	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	21	Elaborar o plano de negócios	4,50
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>87,75</b>

**Para obter a qualificação de Artesão/ã das Artes do Metal, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais<sup>2</sup> correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.**

<sup>2</sup> Poderão ser selecionadas 10 % de UC transversais de entre o leque definido (20 % a 30 %) de UC opcionais.

**UC OPCIONAIS**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Enformar por martelagem/malhação e caldeamento	4,50
	<b>02</b>	Construir ferramentas agrícolas tradicionais	4,50
	<b>03</b>	Reparar engenhos agrícolas tradicionais	2,25
	<b>04</b>	Esmaltar a maçarico sobre cobre	4,50
	<b>05</b>	Executar peças por conformação a martelo	4,50
	<b>06</b>	Executar peças em cobre por conformação a martelo	4,50
	<b>07</b>	Executar peças em latão por conformação a martelo	4,50
	<b>08</b>	Executar projetos contemporâneos em cobre ou latão	4,50
	<b>09</b>	Desenhar à perspetiva cónica	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>105,75</b>

**Anexo 2**

**MARCENEIRO/A ARTÍSTICO/A**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>3</sup>

**QUALIFICAÇÃO:** **Marceneiro/a Artístico/a**

**DESCRIÇÃO GERAL:** Executar e montar objetos em madeira e peças de mobiliário, segundo técnicas tradicionais, concebendo e executando projetos, peças e objetos decorativos em embutidos e marchetados e em talha, por criação ou recriação, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho, da qualidade e de sustentabilidade ambiental.

---

<sup>3</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber e desenvolver projetos de marcenaria artística	4,50
	02	Desenhar com perspetivas técnicas	4,50
	03	Desenhar com ferramentas digitais	4,50
	04	Autenticar mobiliário artístico	4,50
	05	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da marcenaria artística	2,25
	06	Preparar madeiras para execução de peça	4,50
	07	Aplicar adesivos e derivados da madeira	2,25
	08	Executar trabalhos simples em madeira e marcenaria	4,50
	09	Construir peças simples de marcenaria	4,50
	10	Executar acabamentos e colagem de peças simples de marcenaria	2,25
	11	Construir peça com gavetas, batente ou porta para móvel de conter	4,50
	12	Construir os interiores de móvel de conter	4,50
	13	Plantear e executar moldes para móvel com linhas curvas	2,25
	14	Construir móvel com linhas curvas	4,50
	15	Montar móvel com linhas curvas	4,50
	16	Folhear peça de mobiliário	4,50
	17	Executar marchetados geométricos	4,50
	18	Recortar e sombrear linhas curvas	2,25
	19	Aplicar marchetados e embutidos em superfície curva	4,50
	20	Executar elementos decorativos entalhados em peças simples de mobiliário	4,50
	21	Executar talha gravada e talha em baixo-relevo	4,50
	22	Entalhar elementos decorativos em frisos	2,25
	23	Entalhar elementos decorativos em molduras	4,50
	24	Executar talha levantada e/ou talha aplicada em mobiliário	4,50
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>94,50</b>

Para obter a qualificação de Marceneiro/a Artístico/a, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar embutidos com folha metálica	4,50
	02	Marchetar em bloco ( <i>tarsia a toppo</i> )	4,50
	03	Decorar superfícies côncavas e convexas com faixa	4,50
	04	Decorar suportes circulares com composições geométricas	4,50
	05	Executar práticas de proteção e acabamento da madeira	2,25
	06	Executar técnicas tradicionais de meio polimento de móveis	4,50
	07	Executar técnicas tradicionais de polimento de móveis	4,50
	08	Modelar em barro e executar moldagem com elastómeros	4,50
	09	Executar trabalhos simples de talha de pormenor	4,50
	10	Executar trabalhos complexos de talha de pormenor	4,50
	11	Executar esculturas decorativas simples em madeira	4,50
	12	Executar esculturas volumétricas em madeira	4,50
	13	Executar acabamentos em talha levantada e/ou talha aplicada	4,50
	14	Criar peça tridimensional em marcenaria artística	4,50
	15	Marchetar suportes tridimensionais	4,50
	16	Desenhar ornamentos	4,50
	17	Executar embutidos em madeira	4,50
	18	Desenhar à perspetiva cónica	4,50
	19	Elaborar orçamentos para projetos de marcenaria artística	2,25
	20	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	21	Elaborar o plano de negócios	4,50
	22	Adotar práticas de sustentabilidade nas atividades artesanais	4,50
	23	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	24	Integrar princípios de <i>design</i> nas atividades artesanais	4,50
	25	Adotar práticas de gestão da qualidade em marcenaria artística	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>117,00</b>

**Anexo 3:****TÉCNICO/A DE MECÂNICA DE CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>4</sup>

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Mecânica de Construção e Reparação Naval

**DESCRIÇÃO GERAL:** Realizar as operações de construção, manutenção e reparação dos equipamentos e sistemas mecânicos, pneumáticos e hidráulicos, de navios e outras embarcações, de acordo com os requisitos dos armadores, as especificações técnicas dos fabricantes e os regulamentos específicos da atividade, cumprindo as normas de segurança, de proteção ambiental, gestão de resíduos e da qualidade.

---

<sup>4</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o setor naval	2,25
	02	Executar as operações de limpeza e higienização de instalações, equipamentos e ferramentas oficinais	2,25
	03	Adotar práticas de gestão da qualidade na construção, reparação e manutenção naval	4,50
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto oficial	2,25
	05	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens na construção, reparação e manutenção naval	2,25
	06	Interagir em inglês na construção, reparação e manutenção naval	4,50
	07	Planear e orçamentar as reparações de navios e embarcações	4,50
	08	Efetuar desenho técnico de peças	4,50
	09	Efetuar desenho de fabrico de peças e conjuntos mecânicos	4,50
	10	Medir e controlar aspetos dimensionais de peças	2,25
	11	Executar operações de serralharia de bancada elementares	2,25
	12	Substituir e reparar componentes elétricos de navios e embarcações	4,50
	13	Diagnosticar e reparar avarias em circuitos pneumáticos e hidráulicos	4,50
	14	Selecionar materiais técnicos e tratamentos	4,50
	15	Realizar processos de conformação plástica de peças	4,50
	16	Realizar o processo de corte, montagem e instalação de componentes metálicos	4,50
	17	Executar operações de maquinação de peças	4,50
	18	Construir conjuntos metalomecânicos	4,50
	19	Executar técnicas de ligação de elementos de transmissão de força	4,50
	20	Monitorizar e efetuar soldadura em produção	4,50
	21	Diagnosticar anomalias em sistemas de máquinas marítimas e auxiliares	2,25
	22	Avaliar o posicionamento de sistemas de propulsão marítima	2,25
	23	Montar, desmontar e reparar componentes de circuitos hidráulicos	2,25
	24	Montar, desmontar e reparar componentes de circuitos pneumáticos	2,25
	25	Instalar e reparar equipamentos mecânicos	4,50
	26	Executar ensaios não destrutivos	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>92,25</b>

Para obter a qualificação de Técnico/a de Mecânica de Construção e Reparação Naval, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 11,25 pontos de crédito.

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar operações de prevenção e controlo da corrosão em estruturas e equipamentos navais	2,25
	02	Executar operações de pintura de proteção anticorrosiva	2,25
	03	Executar operações de serralharia de tubos	2,25
	04	Executar operações de serralharia de caldeiras	2,25
	05	Rececionar e avaliar materiais	2,25
	06	Movimentar e operar empilhadores	2,25
	07	Manobrar pontes rolantes	2,25
	08	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	09	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	10	Elaborar plano de negócios	4,50
	11	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>103,50</b>

**Anexo 4:****TÉCNICO/A DE COMUNICAÇÃO E PRODUÇÃO DE MODA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>5</sup>**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Comunicação e Produção de Moda**DESCRIÇÃO GERAL:** Conceber e implementar estratégias criativas para a promoção de marcas e produtos de moda, com recurso a diferentes suportes de comunicação, tendo em conta as correntes e influências emergentes no campo da moda, e respeitando as normas da qualidade, de segurança e saúde no trabalho, de sustentabilidade e de proteção ambiental.

---

<sup>5</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenhar objetos à vista	2,25
	02	Criar composições plásticas e cromáticas	2,25
	03	Integrar referências histórico-culturais em produtos de moda	4,50
	04	Acompanhar tendências de moda	2,25
	05	Implementar estratégia de <i>marketing mix</i> para produto de moda	2,25
	06	Implementar indicadores psicossociais de consumo em promoção de moda	2,25
	07	Conceber e executar desenho técnico de exposição de produtos de moda	2,25
	08	Ilustrar peças e acessórios de moda	2,25
	09	Criar imagens digitais de produtos de moda	4,50
	10	Editar e tratar imagens para promoção de produtos de moda	4,50
	11	Implementar estratégias de promoção de moda	4,50
	12	Captar e editar fotografia e vídeo para promoção de moda	4,50
	13	Planear e realizar a produção fotográfica para lançamento de produto de moda	4,50
	14	Planear e elaborar catálogos de moda	4,50
	15	Criar conteúdos de <i>marketing</i> digital para produtos de moda	4,50
	16	Produzir protótipos de etiquetas e embalagens para produtos de moda	2,25
	17	Produzir maquetes de exposição de produtos de moda	2,25
	18	Produzir projetos de cenografia para produtos de moda	4,50
	19	Organizar o <i>styling</i> da produção de moda	4,50
	20	Organizar a exposição de produtos de moda em <i>showroom</i> e <i>stand</i>	4,50
	21	Organizar a apresentação de produtos de moda em <i>passerelle</i>	4,50
	22	Elaborar orçamentos para produções de moda	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>76,50</b>

Para obter a qualificação de Técnico/a de Comunicação e Produção de Moda, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber fichas e desenhos técnicos de produtos de moda	2,25
	02	Promover artigos de moda para homem/senhora	2,25
	03	Promover artigos de moda para criança	2,25
	04	Apresentar caderno de tendências de moda	2,25
	05	Implementar estilos de maquilhagem em eventos de moda	2,25
	06	Integrar referências de cultura visual nas produções de moda	2,25
	07	Implementar técnicas de <i>fashion trendsetter</i> no lançamento de tendências de moda	2,25
	08	Adotar práticas de sustentabilidade nos setores da moda	2,25
	09	Organizar portefólio de propriedades e comportamento dos materiais	2,25
	10	Comercializar e promover produtos de moda	2,25
	11	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	12	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD)	2,25
	13	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	14	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em moda	2,25
	15	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	16	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	17	Elaborar o plano de negócios	4,50
	18	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	19	Atuar em situações de emergência no setor da moda	2,25
	20	Adotar práticas de gestão da qualidade nos setores da moda	4,50
	21	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	22	Interagir em inglês no setor da moda	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>99,00</b>

**Anexo 5:****TÉCNICO/A DE APOIO À INTERVENÇÃO SOCIAL****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>6</sup>**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Apoio à Intervenção Social**DESCRIÇÃO GERAL:** Promover, integrado em equipas multidisciplinares, o desenvolvimento biopsicossocial de pessoas, grupos e comunidades em contextos sociais de maior vulnerabilidade, com enfoque nos níveis de risco ao longo do ciclo de vida, potenciando as capacidades internas como elemento fundamental na reconstrução e manutenção de um percurso de vida inclusivo, autónomo, produtivo e com qualidade.

---

<sup>6</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver políticas de intervenção social	2,25
	02	Desenvolver respostas de intervenção social	2,25
	03	Promover os direitos e deveres fundamentais dos cidadãos	4,50
	04	Implementar intervenções em desenvolvimento comunitário	4,50
	05	Desenhar projetos de intervenção social	2,25
	06	Planear as atividades de intervenção social	4,50
	07	Promover e monitorizar protocolos e parcerias	2,25
	08	Angariar fundos, investimentos e apoios sociais	2,25
	09	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	10	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	11	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho, em atividades de intervenção social	2,25
	12	Atuar em situações de emergência em atividades de intervenção social	2,25
	13	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens em atividades de intervenção social	2,25
	14	Aplicar as metodologias de trabalho de projeto comunitário	4,50
	15	Aplicar técnicas e estratégias de intervenção social em crianças e jovens	2,25
	16	Aplicar técnicas e estratégias de intervenção social em adultos	2,25
	17	Aplicar técnicas e estratégias de intervenção social em populações em risco	2,25
	18	Desenvolver intervenções sociais no contexto escolar e educativo	4,50
	19	Desenvolver intervenções sociais em populações vulneráveis na área da saúde mental	4,50
	20	Desenvolver intervenções sociais em situações de trauma, crise ou incidente crítico	4,50
	21	Desenvolver intervenções sociais em grupos com comportamentos aditivos ou dependências	4,50
	22	Implementar ações de <i>marketing</i> social	2,25
	23	Analisar indicadores de bem-estar e desenvolvimento saudável	4,50
	24	Prevenir e intervir em situações de conflito	4,50
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>81,00</b>

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Apoio à Intervenção Social, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.**

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Identificar e sinalizar estados de saúde e doença em jovens	4,50
	02	Identificar e sinalizar estados de saúde e doença em adultos	4,50
	03	Reconhecer processos de envelhecimento	4,50
	04	Aplicar métodos e técnicas pedagógicas no apoio e desenvolvimento psicossocial	2,25
	05	Desenvolver técnicas de dinamização de atividades através da expressão dramática, corporal, vocal e verbal	4,50
	06	Aplicar técnicas de comunicação, moderação e apresentação	4,50
	07	Analisar a estrutura, funções e dinâmicas familiares em contexto de intervenção social	2,25
	08	Promover a aplicação de técnicas de planeamento e gestão do orçamento familiar	2,25
	09	Promover a literacia em produtos financeiros básicos	4,50
	10	Promover estratégias de poupança	2,25
	11	Implementar medidas de segurança e proteção de dados em ambientes digitais	2,25
	12	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
	13	Interagir em inglês nos serviços de apoio à intervenção social	4,50
	14	Interagir em língua estrangeira nos serviços de apoio à intervenção social	4,50
	15	Aplicar a expressividade corporal em contexto profissional	2,25
	16	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>94,50</b>

## 7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Artesão/ã das Artes do Metal (215245)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Artesão/ã das Artes e Ofícios em Madeira - Marceneiro/a Embutidor/a (215293)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Artesão/ã das Artes e Ofícios em Madeira - Marceneiro/a Entalhador/a (215294)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Construção Naval/Embarcações de Recreio (525094)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Apoio Psicossocial (762374)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.