Boletim do Trabalho e Emprego

8 junho 2026 | n.º 21 | Vol. 93

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP)

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 28/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Sé e São Lourenço e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

– Fromageries Bel Portugal, SA - Autorização de laboração contínua 20

– Extrunorte, L.da - Autorização de laboração contínua 22

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global 24

– 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 - Alteração salarial e outras 51

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra 56

– Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras 60

– Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global 64

– Acordo de empresa entre a REBONAVE - Reboques e Assistência Naval, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outras 79

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Eleição 84

– Sindicato dos Professores da Zona Norte (SPZN) - Eleição 85

– Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF - Eleição 88

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) - Eleição 89

– Associação Portuguesa de Empresas de Diversões - Eleição 91

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Ordem dos Psicólogos Portugueses - Convocatória 92

Aviso:

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico 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 28/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Sé e São Lourenço 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 União das Freguesias da Sé e São Lourenço 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 União das Freguesias da Sé e São Lourenço, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP 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, cerca de cinco trabalhadores.

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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

3- É revogado o Acordo Colectivo de Trabalho n.º 040/2022, publicado no *Diário da República*, n.º 204/2022, série II, de 21 de Outubro de 2022.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;

b) Jornada Contínua;

c) Trabalho por Turnos;

d) Horário Flexível;

e) Isenção de Horário.

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, 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.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

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.ª

Direito a férias

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

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

3- 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.ª

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.ª

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.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que 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.ª

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.ª

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.ª

Direito de formação

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

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

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de um, 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.ª

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

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

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

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

Direito de consulta e proposta

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

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

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

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24.ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

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

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

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

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

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

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

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

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

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou

informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Portalegre, 7 de maio de 2026.

Pela Freguesia da União das Freguesias da Sé e São Lourenço:

Raquel Alexandre Reizinho Carita Castelo, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Sé e São Lourenço.

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

Paulo Jorge Couteiro Canau, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014 e *Jorge Palma Pereira*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 19 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 33/2026, a fl. 104 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Fromageries Bel Portugal, SA - Autorização de laboração contínua

Autoriza a empresa Fromageries Bel Portugal, SA a laborar em regime de laboração contínua, no estabelecimento sito na Rua de Vale Pereiras n.º 1018, 3730-370 Vila Chã, Vale de Cambra, Aveiro, na secção de receção e tratamento de leite, pelo prazo de cinco anos.

A empresa Fromageries Bel Portugal, SA, com o NIPC 503 130 630, sede sita na Estrada Regional, 9600-549 Ribeira Grande, concelho da Ribeira Grande, distrito de Ponta Delgada, Ilha de São Miguel, Açores e estabelecimento sito na Rua de Vale Pereiras, n.º 1018, 3730-370 Vila Chã, Vale de Cambra, Aveiro, com o CAE principal Indústrias de laticínios (CAE 10510) requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente, na secção de receção e tratamento de leite (RTL), pelo prazo de cinco anos.

A requerente fundamentou o pedido por motivos económicos e operacionais, designadamente relativos aos equipamentos e às condições de mercado, em função do aumento temporário ou extraordinário de atividade e do volume de encomendas.

A requerente sustenta que o Grupo Bel é um grupo multinacional com representação global, com cerca de 12 000 trabalhadores e 126 países. O Grupo tem um vasto portefólio de marcas diferenciadas e internacionalmente reconhecidas, destacando-se a «Babybel», «GoGo squeeZ», «Kiri», «Vaca que Ri», «Limiano» e «Terra Nostra», e possui duas unidades fabris, uma sediada na Ribeira Grande, nos Açores e outra em Vale de Cambra, para a qual requer a aplicação do regime de laboração contínua.

No que concerne à unidade produtiva de Vale de Cambra, esta atinge um volume anual de 7000 toneladas de queijo, assegura a produção da marca «Limiano» e funciona como entreposto fabril, integrando a unidade de fatiamento utilizada por todas as marcas da empresa em Portugal.

A secção de RTL, assegura que todo o leite é tratado e padronizado com segurança e eficiência, garantindo a continuidade de todo o processo, a conformidade legal e qualidade do produto final.

Face ao aumento da procura pelos produtos da requerente, impõe-se o reforço significativo da produção de queijo, com o consequente acréscimo dos volumes de leite a receber e transformar. Para esse efeito, a requerente procedeu à ampliação da capacidade produtiva, destacando-se o mais recente investimento, no montante de 4,5 milhões de euros, que dota a unidade de equipamentos tecnologicamente avançados e compatíveis com a laboração contínua.

Este investimento permite acelerar os processos de transformação, reduzir arranques de produção, consumos energéticos e operações de embalamento e higienização, assegurando simultaneamente a preservação da qualidade da matéria-prima e o cumprimento das normas de segurança alimentar aplicáveis.

A autorização da secção RTL permite ajustar a operação produtiva à recolha de leite ao longo de todo o ano, eliminando constrangimentos na receção, armazenagem e transformação da matéria-prima.

Esta adaptação reforça a estabilidade da cadeia de abastecimento e assegura a capacidade de resposta às exigências do mercado, nomeadamente quanto ao perfil de fornecimentos e à cadência das entregas. O processo torna-se, assim, mais eficiente e sustentável, contribuindo também para a criação de postos de trabalho.

Neste sentido, a requerente entende que o aumento da capacidade produtiva e a adequada resposta ao mercado apenas são viáveis mediante a adoção do regime de laboração contínua.

De acordo com a informação vertida no requerimento, a atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, sendo-lhe ainda aplicáveis os seguintes instrumentos de regulamentação coletiva:

– Contrato coletivo de trabalho (CCT) celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comér-

cio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial/texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2024, e portaria de extensão (PE) publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2025, última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2025 e PE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2025; e

– CCT celebrado entre a ANIL e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2020, e PE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2025, última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2025.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores na empresa, designadamente comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical;

3- A delegada sindical ofereceu parecer positivo datado de 15 de janeiro de 2026;

4- A requerente apresentou declaração de consulta e de concordância dos nove trabalhadores a abranger pelo regime de laboração contínua, tendo igualmente comunicado a intenção de proceder à contratação de um trabalhador adicional;

5- Foi apresentada Licença de Exploração Industrial n.º 17/N/2009, emitida pela Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte (DRAP Norte) do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, datada de 31 de julho de 2009 para o estabelecimento industrial sito Vila Chã, Vale de Cambra;

6- O projeto de horário de trabalho apresentado pela requerente afigura-se conforme;

7- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação tributária e contributiva regularizada perante a Autoridade Tributária e a Segurança Social, respetivamente;

8- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o 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 atual redação, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, e o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Agricultura e Mar, o Secretário de Estado da Agricultura, nos termos do Despacho n.º 9586/2025, de 5 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 154, de 12 de agosto, alterado pelo Despacho n.º 15290/2025, de 16 de dezembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 246, de 23 de dezembro:

É autorizada a empresa Fromageries Bel Portugal, SA, a laborar continuamente no estabelecimento sito na Rua de Vale Pereiras, n.º 1018, Vila Chã, Vale de Cambra, Aveiro, na secção de receção e tratamento de leite, por um período de cinco anos.

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

26 de maio de 2026 - O Secretário de Estado da Agricultura, *João Moura*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Extrunorte, L.da - Autorização de laboração contínua

A empresa Extrunorte, L.da com o NIPC 513 793 291 e sede na Zona Industrial de Mide, lote 37, 4815--169, Lordelo, Guimarães, prosseguindo a atividade económica principal de Fabricação e comercialização por grosso e a retalho de artigos de plástico e de outros artigos de plástico *n.e.* (CAE 22292), 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 industrial, concretamente no setor produtivo, sito no local da sede.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica, operacional e técnica, apresentando o seguinte alinhamento de fundamentos que, parcialmente, se transcrevem:

A requerente invoca que tem apresentado um significativo crescimento da produção.

No que respeita às razões de ordem económica e técnica, que se encontram em correlação com o supra alegado, a verdade é que a empresa apresenta necessidade de resposta a solicitações crescentes de clientes, o que, por conseguinte, justifica um aumento da capacidade produtiva aliada a um crescimento do número de encomendas.

De acordo com a requerente, resulta do exposto que a implementação do regime de laboração contínua constitui a solução para as necessidades da empresa.

Considerando os fundamentos invocados, que se prendem essencialmente com motivos técnicos e económicos, a empresa requereu a autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial identificado supra.

Considerando os fundamentos invocados, que se prendem essencialmente com motivos técnicos e económicos, a empresa requereu a autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial identificado supra.

De acordo com a informação vertida no requerimento, a atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do 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 APQuímica - Associação Portuguesa das Empresas Químicas, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores na empresa; pelo que não foi apresentado o respetivo parecer;

3- A empresa apresentou declaração de concordância para a implementação do regime de laboração contínua relativamente aos trabalhadores a abranger por este regime;

4- Foi apresentado o Licenciamento da Actividade Industrial através do Título n.º 0308004629, para o exercício da atividade de Fabricação de artigos de plástico e de outros artigos de plástico *n.e.* (CAE 22292);

5- Foi apresentado projeto de horário de trabalho a implementar e respetivo teor;

6- 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, Adriano Rafael Moreira, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148:

É autorizada a empresa Extrunorte, L.da, com o NIF 513 793 291, a laborar continuamente no estabelecimento industrial, concretamente no setor produtivo, sito no local da sede, por um período de 5 anos.

21 de maio de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.
24 de novembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2025.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 700 empregadores e cerca de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 3.ª

(Forma e tempo de revisão)

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterá, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel: As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos: As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

a) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (mínimo 12 meses);

a) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadro superior.

3- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite;

c) A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta ou 120 dias, está sujeita a aviso prévio de, respetivamente, sete ou trinta dias;

d) A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental;

e) Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respetivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 8.ª

(Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respetivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respetivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

3- Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

4- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

5- O empregador, para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

Cláusula 10.ª

(Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 11.ª

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação Anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 12.ª

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a quarenta horas anuais de formação, podendo esta ser prestada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, que emitirão os respetivos certificados.

2- No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou ações de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

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

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 13.ª

(Regime de promoções)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.ª e nos termos do anexo II.

Cláusula 14.ª

(Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.ª

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efetivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

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

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

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;

n) Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;

o) Comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e, ainda, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;

p) Proceder ao pagamento da compensação legalmente prevista decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente da previsão expressa de não renovação, salvo se a caducidade do contrato resultar da declaração de vontade do trabalhador;

q) Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações;

r) Adotar práticas de gestão e de preços adequados à sustentabilidade económica das empresas exploradoras de escolas de condução, à salvaguarda da concorrência leal no setor e à garantia do cumprimento rigoroso dos direitos dos trabalhadores previstos no presente CCTV.

Cláusula 16.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Frequentar ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;

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

Cláusula 17.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;
e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;
g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
i) Afetar os trabalhadores a atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;
j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;
k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
l) Efetuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
m) Afetar a honra e dignidade dos trabalhadores por práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou humilhantes;
n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

Cláusula 18.ª

(Direito à greve e proibição do *«lock-out»)*

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:
a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

Cláusula 19.ª

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.
2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta por cento ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.
3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 6 horas.
4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 20.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.
2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a

evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 22.ª

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, com direito a retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.ª

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.ª

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias. O período normal de trabalho pode

ser também efetuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efetuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7h00 e as 22h00.

4- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas diárias, devendo ser fixado entre as 12h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 21h00, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 25.ª

(Trabalho suplementar)

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

2- É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4- A prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 26.ª

(Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 27.ª

(Organização especial do tempo de trabalho)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.ª

Cláusula 29.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes;
– 1 de Janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de Abril;
– 1 de Maio;
– Corpo de Deus (festa móvel);
– 10 de Junho;
– 15 de Agosto;
– 5 de Outubro;
– 1 de Novembro;
– 1 de Dezembro;
– 8 de Dezembro;
– 25 de Dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

5- No caso de haver tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de carnaval será observado nesse dia.

6- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 30.ª

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A marcação ou a interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

8- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

9- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

10- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias, exceto se houver prejuízo grave para a empresa.

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, exceto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respetivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respetivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

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

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de abril de cada ano e mantido afixado até 31 de outubro.

Cláusula 31.ª

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.ª

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.ª

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

Cláusula 34.ª

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.ª

(Faltas)

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas, para determinação da falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$RD = RM / 30$$

sendo *RD* a retribuição diária e *RM* a retribuição mensal.

Cláusula 36.ª

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela Conservatória do Registo Civil.
b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, de filhos ou enteados - Até 20 dias consecutivos; Falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluído no ponto anterior - Até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmão e cunhado) - Até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
d) Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.

e) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente: – A filho ou neto menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização; – A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias por ano; – A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - Até 15 dias por ano; – Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - Acréscimo até 15 dias por ano;	Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência; Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência. (A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.)
f) Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;	Prova de caráter imprescindível e da duração da deslocação para o parto; Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto.
g) Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - Até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas.
j) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	Comprovativo da autorização.
k) Outra faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

2- As faltas por falecimento referidas na alínea *b)* do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do decesso, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

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

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 37.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.ª, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no artigo 252.º do Código do Trabalho para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar;

d) As previstas nas alíneas *f)* e *k)* do número 2 do artigo 249.º do Código de Trabalho, respetivamente as motivadas pelo acompanhamento de grávida que, nas regiões autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto e as faltas que a lei considere justificadas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- As faltas previstas na alínea *c)* do número anterior são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 38.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.ª

2- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de vinte dias úteis.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.ª

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá, desde o início do período de substituição, o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.ª

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 28,90 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.ª

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.ª

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % pela primeira hora ou fração;

b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal x 12}}{\text{Número de horas trabalho semanal x 52}}$$

Cláusula 44.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal x 12}}{\text{Número de horas trabalho semanal x 52}}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.ª

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou proporcionalmente, em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos número 2 e 3.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.ª

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 35,40 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 48.ª

(Subsídio de refeição)

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,15 €, quando pago em dinheiro e de 10,46 €, quando pago em cartão refeição ou vale, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

– Almoço ..... 13,30 €;
– Jantar ..... 13,30 €;
– Pequeno-almoço ..... 4,15 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho, desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.ª

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 4,15 € e 8,70 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.ª

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional: – Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: – Duração entre 14 e 30 dias.	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.

Modalidades de licença parental inicial: 1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto: – 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias; – Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto; – Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro; – Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança; – Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive; – Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive. O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma microempresa (< 10 trabalhadores), depende de acordo com o empregador.	*a)* Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas: – Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um; – Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional; *b)* Em caso de licença parental não partilhada: Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve: – Comunicar ao respetivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; – Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. Na falta das declarações referidas nas alíneas *a)* e *b)*, a licença é gozada pela mãe.
	Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar. A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.
(...) 2- Licença parental inicial exclusiva da mãe: – Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; – Obrigatoriedade de gozar 42 dias de licença a seguir ao parto.	(...) Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.

(...) 3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro: – Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe - Gozo mínimo de 30 dias pelo pai; – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - O pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.	(...) Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar: – Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); – Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.
(...) 4- Licença parental exclusiva do pai: – 28 dias úteis seguidos ou em períodos interpolados de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento, 7 dos quais imediatos e consecutivos a este; – Acréscimo de 7 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; – Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.	(...) Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo. Em caso do direito ao acréscimo de 5 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.
Licença por adoção de menor de 15 anos: *a)* No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção: – 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias; – Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; – Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas) no caso da mãe e 2 dias no caso do pai. Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivo não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias; *b)* Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.	Os candidatos a adotantes devem: – Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; – Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; – Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar. O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades: – Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; – Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; – Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses. Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.	Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.
Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar: – Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais; – Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; – Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses.	Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias: – Início e termo do período em que pretende gozar a licença; – Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; – Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; – Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos: – Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico; – O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico; – Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.	Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias: – Início e termo do período em que pretende gozar a licença; – Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; – Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; – Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; – Atestado médico confirmativo da assistência.

Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica: – A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - Até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; – A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias; – Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro. A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe. Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.	Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível: – Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; – Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; – Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
Faltas para assistência a neto: *a)* A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos: – Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta; *b)* Em substituição dos progenitores: Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que: *a)* No caso de recém-nascido: – O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; – O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este; *b)* No caso de substituição dos pais: – Carácter inadiável da assistência; – Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho: – Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; – A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; – O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.	Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.

Dispensa diária para amamentação: – 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; – Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro: Dispensa diária para aleitação: – Regime igual ao da amamentação até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.	Em caso de amamentação: – Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; – Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação; *b)* Em caso aleitação: – Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; – Comprovativo da decisão conjunta; – Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; – Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
Dispensas para a realização da avaliação para a adoção: – Dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio.	Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.

2- As dispensas para consulta de PMA (Procriação Medicamente Assistida) pré-natal e amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à Segurança Social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes de:

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

b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do 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 trabalhadora grávida da 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 de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

Cláusula 51.ª

(Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

a) Dispensa até seis horas semanais, para período normal de trabalho semanal igual ou superior a 40 horas, sendo reduzido o número de horas proporcionalmente em caso de menor período normal de trabalho semanal;

b) Dispensa para prestação de provas de avaliação escrita ou oral, compreendendo o próprio dia da prova e o dia imediatamente anterior, com o limite de 4 dias por disciplina em cada ano letivo;

c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

a) Solicitá-lo expressamente por escrito;

b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

2- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

3- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação (mútuo acordo das partes);

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);

d) Despedimento coletivo;

e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

f) Despedimento por inadaptação;

g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);

h) Denúncia pelo trabalhador.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.ª

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

Cláusula 55.ª

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

Cláusula 56.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;

b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.ª

(Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

Cláusula 58.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.ª

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de ações de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolémia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de aci-

dente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.ª

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.ª

(Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

4- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea *a)* do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

5- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social para efeitos de publicação.

7- O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas

nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.ª

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.ª

(Observatório de preços)

As partes outorgantes do presente CCTV desenvolverão esforços no sentido de criar um observatório do setor de ensino de condução automóvel.

Cláusula 67.ª

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogadas as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2025.

Clausula 68.ª

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo(a) - O/A trabalhador/a que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, designadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extratos das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção ou responsáveis; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos, de expedição de correspondência e de pagamentos necessários ao normal funcionamento da empresa ou ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Chefe de escritório - O/A trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as atividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas

financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a atualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a atividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à atividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

Diretor(a) de serviços - O/A trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Instrutor(a) - O/A trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

Técnico(a) administrativo(a) - O/A trabalhador/a que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Trabalhador(a) de limpeza - O/A trabalhador/a cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Diretor/a de serviços	1 527,50 €
2	Chefe de escritório	1 154,00 €
3	Instrutor/a (1) (2)	1 035,00 €
4	Técnico/a administrativo/a	942,00 €
5	Assistente administrativo/a (3)	920,00 €
6	Trabalhador/a de limpeza (3)	920,00 €

(1) Quando o instrutor desempenhar as funções de diretor de escola de condução, tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 3 (instrutor/a).

(2) O instrutor, nos meses em que ministrar formação prática relativa às categorias C, D e E, terá direito a um complemento mensal de exercício no valor de 3 % incidente sobre a retribuição base.

(3) Valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II - Carreira profissional

Princípios gerais:

1- A sujeição à autoridade e direção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à atividade para que o trabalhador foi contratado;

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo.

III - Disposições especiais

1- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de atividade, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 29 de abril de 2026.

Pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel:

António Francisco Pinto Reis, presidente da direção.
Pedro Miguel Mateus Saldanha, vice-presidente da direção.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;
– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 20 de maio de 2026, a fl. 139 do livro n.º 13, com o n.º 109/2026, 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

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 - Alteração salarial e outras

Acordo de revisão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, por si e em representação dos seus sindicatos filiados Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro e Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2025.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

(...)

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 34.ª-A (Cláusula nova)

Subsídio de trabalho normal ao domingo

1- O trabalhador que, sendo indispensável para a continuidade do serviço, presta trabalho normal ao domingo em equipamento não obrigado a suspender o funcionamento nesse dia tem direito ao acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, no que exceder dois domingos por mês.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que o trabalhador receba o complemento de retribuição estabelecido na cláusula 64.ª, relativa ao trabalho em regime de turnos rotativos.

3- O pagamento do subsídio de domingo não prejudica o direito a descanso semanal, nos termos da cláusula 39.ª

4- O disposto na presente cláusula entrará em vigor no dia 1 de julho de 2026.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

(...)

3- (*Nova redacção*): No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de descanso semanal ao domingo, no mínimo de seis em seis semanas.

4- (...)

5- (*A eliminar*.)

6- (*Nova redação*): O dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de seis em seis semanas.

Cláusula 42.ª

Duração do período de férias

(...)

5- (*Disposição nova*): Para efeitos do número 3 da presente cláusula, as faltas ao serviço com o fundamento na alínea *c)* (falecimento de familiares) da cláusula 49.ª, 2.º não produzem quaisquer efeitos no direito ao aumento da duração do período de férias.

Cláusula 55.ª-A

Licença por dia de aniversário (Disposição nova)

1- Por motivo do aniversário do trabalhador, este tem direito a um dia de licença, sem perda de retribuição ou antiguidade e sem produzir qualquer efeito na majoração das férias.

2- Se o dia de aniversário coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, ou com dia feriado, o direito à licença será transferido para o dia útil de trabalho imediatamente posterior ou anterior, respectivamente.

3- Se o dia de aniversário coincidir com período de férias, o direito à licença poderá ser gozado no dia útil de trabalho imediatamente anterior ou imediatamente posterior ao período de férias.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 69.ª

Abono para falhas

1- (*Nova redação*): O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efetiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 40,00 €, em 2026.

2- (...)

Cláusula 70.ª

Refeição

(...)

2- Em alternativa ao efetivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 5,50 €, por cada dia completo de trabalho ou, nos casos de pagamento por título de refeição, no montante correspondente ao limite da isenção de IRS.

3- (...)

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores de hotelaria (página 65 do CCT)

Acesso e carreira

(...)

5- (*Nova redacção*): A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinheiro desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinheiro de 3.ª, de 2.ª e de 1.ª

6- (*Nova redacção*): Constitui requisito de promoção a ajudante de cozinheiro de 2.ª e de 1.ª a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

7- Os trabalhadores actualmente classificados como ajudantes de cozinheiro até cinco anos de bom e efectivo serviço e os classificados como ajudantes de cozinheiro com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço são reclassificados em ajudantes de cozinheiro de 3.ª e de 2.ª respectivamente, mantendo a antiguidade e todos os demais direitos conferidos na categoria agora extinta.

8- Os trabalhadores com a categoria de ajudantes de cozinheiro que, à data da entrada em vigor do presente acordo de revisão, possuam mais de dez anos de bom e efectivo serviço são reclassificados em ajudantes de cozinheiro de 1.ª, mantendo a antiguidade e todos os demais direitos conferidos na categoria agora extinta.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

(...)

Nível XII:

(...);
Auxiliar de açção médica de 1.ª

Nível XIII:

(...);
Auxiliar de acção médica de 2.ª;
Auxiliar de acção médica de 1.ª (*a eliminar*);
(...)

Nível XIV:

Ajudante de cozinheiro de 1.ª;
Auxiliar de acção médica de 3.ª;
Auxiliar de acção médica de 2.ª (*a eliminar*);
(...)

Nível XV:

(...);
Ajudante de cozinheiro de 2.ª;
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço (*a eliminar*);
(...)

Nível XVI:

(...);
Ajudante de cozinheiro de 3.ª;
Ajudante de cozinheiro até cinco anos (*a eliminar*).

ANEXO V

Novas tabelas de remunerações mínimas

TABELA A

Nível	Remuneração mínima (janeiro de 2026)
1	1 462,00 €
2	1 374,00 €
3	1 304,00 €
4	1 251,00 €
5	1 230,00 €
6	1 095,00 €
7	1 045,00 €
8	1 017,00 €
9	988,00 €
10	982,00 €
11	972,00 €
12	962,00 €
13	952,00 €
14	942,00 €
15	932,00 €
16	928,00 €
17	924,00 €
18	920,00 €

TABELA B

Tabela B-1 - Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura

Níveis	Anos de serviço	Remuneração mínima (janeiro de 2026)
I-A	29 ou mais	3 230,00 €
I-B	28	2 911,00 €
II	De 26 a 27	2 707,00 €
III	De 23 a 25	2 570,00 €
IV	De 20 a 22	2 215,00 €
V	De 16 a 19	2 099,00 €
VI	De 12 a 15	2 037,00 €
VII	D 8 a 11	1 883,00 €
VIII	D 4 a 7	1 634,00 €
IX	D 0 a 3	1 230,00 €

Tabela B-4 - Educadores de infância e professores do 12.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados

Níveis	Anos de serviço	Remuneração mínima (janeiro de 2026)
I-A	29 ou mais	2 738,00 €
I-B	28	2 473,00 €
II	De 26 a 27	2 269,00 €
III	De 23 a 25	2 103,00 €
IV	De 20 a 22	1 980,00 €
V	De 16 a 19	1 804,00 €
VI	De 12 a 15	1 639,00 €
VII	De 8 a 11	1 558,00 €
VIII	De 4 a 7	1 291,00 €
IX	D 0 a 3	1 230,00 €

Notas
(...)
Disposições transitórias
(...)
5- É eliminada a tabela B-2, passando a vigorar a seguinte norma transitória:
Norma transitória
Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-2 do anexo V do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2025, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

a) Os docentes que estavam classificados na tabela B-2, mantêm a remuneração atual, acrescida da percentagem de atualização que venha a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;

b) Os docentes classificados na tabela B-2 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira, é-lhes garantida a progressão na mesma, até atingirem este nível.

Porto, 17 de abril de 2026.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.
Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.
Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;
STFPSC - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro;
STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Elisabete dos Santos Costa Gonçalves, na qualidade de mandatária.
Susana Margarida Rodrigues Lemos, na qualidade de mandatária.
Maria Helena Graça Freitas Martins, na qualidade de mandatária.

Depositado a 22 de maio de 2026, a fl. 140 do livro n.º 13, com o n.º 111/2026, 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

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empresas, na actividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Revogação de convenção anterior

1- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2025, respetivamente, para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicável a trabalhadores representados pela associação sindical que a subscreve, que se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

(...)

Cláusula 3.ª

Vigência

(...)

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026.

(...)

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação

Cláusula 26.ª

Refeitório

(...)

4- As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efetivo de trabalho 5,50 € a título de subsídio de alimentação.

(...)

ANEXO III

Níveis de enquadramento

Nível A:

Director (todos os sectores).

Nível B:

Analista de sistemas;
Chefe de departamento (todos os sectores);
Chefe de departamento de gestão ambiental;
Chefe de departamento de recursos humanos;
Chefe de fabricação;
Contabilista;
Coordenador geral;
Director adjunto de produção.

Nível C-1:

Analista;
Chefe de equipa/turno produção;
Chefe de secção (todos os sectores);
Chefe de turno;
Encarregado geral (produção);
Orçamentista;
Programador informático;
Responsável/coordenador de sector compras,
Responsável/coordenador de sector produção;
Técnico de desenho;
Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2:

Encarregado de armazém;
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);
Secretário(a) de direcção/administração;
Técnico de manutenção eléctrica;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico de planeamento.

Nível D:

Condutor de máquina de papel;
Encarregado de higiene e saúde no trabalho;
Técnico de compras;
Técnico de qualidade;
Técnico de vendas.

Nível E:

Assistente administrativo;
Condutor de máquina de papel;
Controlador de formatos;
Controlador de qualidade de papel,
Controlador de qualidade;
Gravador e ou montador de carimbos;
Montador de cunhos e cortantes;
Motorista de pesados;
Operador de vapor/energia (fogueiro);
Técnico de construção civil.

Nível F:

Condutor de máquina de acabamento;
Condutor de máquina de papel até um ano;
Condutor de refinação de massa;
Cozinheiro(a);
Empregado(a) de refeitório;
Maquinista de transformação;
Motorista de ligeiros;
Operador de cartão canelado;
Operador de controlo de qualidade;
Operador de laboratório;
Operador de logística;
Preparador de matérias-primas;
Técnico de desenho até um ano.

Nível G:

Assistente administrativo até um ano;
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais;
Operador auxiliar de controlo de qualidade;
Operador de triagem de resíduos;
Operador(a) saqueiro;
Porteiro ou guarda;
Telefonista.

Nível H:

Ajudante de condutor de máquina de acabamento;
Ajudante de condutor de máquina de papel;
Ajudante de condutor de refinação de massa;
Ajudante de motorista;
Ajudante de operador de cartão canelado;
Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro);
Auxiliar administrativo;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliar de produção;
Auxiliar geral;
Estagiário administrativo;
Estagiário comercial;
Estagiário de informática;
Estagiário de manutenção;
Estagiário técnico de desenho;
Manipulador(a);
Operador auxiliar de logística e apoio,
Operador auxiliar de transformação.

Nível I:

Aprendiz.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Valor
A	1 090,00 €
B	1 040,00 €
C1	1 000,00 €
C2	970,00 €
D	962,00 €
E	950,00 €
F	945,00 €
G	935,00 €
H	920,00 €

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Santa Maria da Feira, 9 de abril de 2026.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Janeiro Castro, na qualidade de mandatária.

Depositado a 22 de maio de 2026, a fl. 140 do livro n.º 13, com o n.º 110/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

No ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente denominada, Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal), a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2024, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2025, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial e pessoal

1- (*Inalterado*.)

2- (*Inalterado*.)

3- Para efeitos da alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 584 trabalhadores.

4- (*Inalterado*.)

Cláusula 12.ª

Teletrabalho

1 a 9- (*Inalterados*.)

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,575 € em 2026, e de 3,650 € em 2027, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 42,90 € em 2026, e 43,90 € em 2027, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12 e 13- (*Inalterados*.)

Cláusula 48.ª

Apoio infantil e escolar

1- (*Inalterado*.)

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

a) Berçário, creche, infantário, pré-escolar e 1.º ciclo (1.º a 4.º anos): 100,00 € em 2026, e 150,00 € em 2027;

b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 120,00 € em 2026, e 150,00 € em 2027;

c) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos), e ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 140,00 € em 2026, e 150,00 € em 2027.

3 a 7- (*Inalterados*.)

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - TABELA SALARIAL

Escalão salarial	Valor mínimo obrigatório 2026	Variação face a 2025 (em %)	Valor mínimo obrigatório 2027 (acréscimo em % face a 2026)
20	2 937,81 €	2,30 %	IPC
19	2 704,51 €	2,30 %	IPC
18	2 474,66 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
17	2 426,41 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
16	2 251,84 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
15	1 998,61 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
14	1 962,48 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
13	1 763,27 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
12	1 558,42 €	2,75 %	IPC + 0,2 %
11	1 422,00 €	2,90 %	IPC + 0,2 %
10	1 305,00 €	3,33 %	IPC + 0,2 %
9	1 650,50 €	2,72 %	IPC + 0,2 %
8	1 512,65 €	2,72 %	IPC + 0,2 %
7	1 512,24 €	2,72 %	IPC + 0,2 %
6	1 413,75 €	2,91 %	IPC + 0,2 %
5	1 304,85 €	3,16 %	IPC + 0,2 %
4	1 235,11 €	3,35 %	IPC + 0,3 %
3	1 162,20 €	3,57 %	IPC + 0,3 %
2	1 070,93 €	4,00 %	IPC + 0,3 % (*)
1	1 022,63 €	5,15 %	IPC + 0,3 % (*)

B - SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

2026

Valor diário	13,50 €

2027

Valor diário	14,00 €

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

2026

Cláusulas	Valores
Cláusula 41.ª, número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: – Por diária completa; – Refeição isolada; – Dormida e pequeno-almoço.	 86,66 € 14,00 € 58,66 €
Cláusula 41.ª, número 3 - Valor km	0,48 €
Cláusula 42.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	176,47 €

2027

Cláusulas	Valores
Cláusula 41.ª, número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: – Por diária completa; – Refeição isolada; – Dormida e pequeno-almoço.	 88,43 € 14,30 € 59,83 €
Cláusula 41.ª, número 3 - Valor km	0,48 €
Cláusula 42.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	180,00 €

Artigo 2.º

1- As alterações ora acordadas entram em vigor e produzem efeitos a partir da data da publicação e subsequente entrada em vigor no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Os valores constantes do anexo III (Tabela salarial e subsídio de refeição) e anexo IV (Outras cláusulas de expressão pecuniária) previstos para 2026 aplicam-se com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2026 e vigorarão até 31 de dezembro de 2026.

3- O valor mínimo obrigatório da tabela salarial de cada escalão para o ano de 2027, constante do anexo III, será determinado tendo por base um acréscimo correspondente ao IPC - Índice de Preços no Consumidor para o ano de 2026, publicado pelo INE (Instituto Nacional de Estatística) acrescido dos pontos percentuais indicados na coluna «valor mínimo obrigatório 2027 (acréscimo em % face a 2026)» para cada nível (excetuados os níveis 19 e 20, em que não se aplica nenhum adicional de pontos percentuais), incidindo aquele acréscimo sobre o valor mínimo obrigatório 2026.

4- Caso o aumento previsto no ponto 3 para os escalões 1 (E1) e E2 (E2), para 2027, seja inferior a 50,00 €, aplicar-se-á um aumento correspondente a este montante de 50,00 € sobre o valor mínimo obrigatório de 2026.

5- No caso de o IPC - Índice de Preços no Consumidor, registado para o ano de 2026 e publicado pelo INE (Instituto Nacional de Estatística) em janeiro de 2027 ser superior a 4 %, qualquer uma das partes signatárias poderá, até 15 de fevereiro de 2027, requerer a abertura de negociações com vista à definição dos valores mínimos da tabela salarial para 2027, não se aplicando, nesse caso, a atualização prevista no anexo III e nos precedentes números 3 e 4, aplicando-se o valor que vier a ser acordado. Se até 15 de fevereiro de 2027 nenhuma das partes vier a requerer a abertura de negociação, os valores aplicáveis serão determinados em linha com o que consta da tabela salarial - Valor mínimo obrigatório 2027 (acréscimo em % face a 2026).

6- Os valores da tabela salarial determinados em conformidade com o previsto nos anteriores números 3, 4 e 5, aplicam-se com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2027 e vigorarão até 31 de dezembro de 2027.

7- O valor do subsídio de refeição constante do anexo III e previsto para 2027 aplica-se com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2027 e vigorará até 31 de dezembro de 2027. No caso de o IPC - Índice de Preços no Con-

sumidor, registado para o ano de 2026 e publicado pelo INE (Instituto Nacional de Estatística) em janeiro de 2027, ser superior a 4 %, aplica-se o disposto no anterior número 5.

8- Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à acordada para a sua categoria ou escalão salarial, em cada um dos anos de 2026 e 2027, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2026 e 1 de janeiro de 2027, respetivamente.

Lisboa, 6 de abril de 2026.

Pela Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

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.

Depositado a 22 de maio de 2026, a fl. 140 do livro n.º 13, com o n.º 113/2026, 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 o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, altera o AE revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2021 e suas posteriores revisões publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2022 e n.º 44, de 29 de novembro de 2023 abrange o Futebol Clube do Porto, cujo âmbito é o distrito do Porto (CAE/revisão 4 - 93120) e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

1- O presente AE aplica-se ao FCPorto (Futebol Clube do Porto) e aos trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes do presente acordo representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Este acordo de empresa abrange 34 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1- Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação.

2- O prazo da vigência deste acordo é de dois anos e até ser substituído por outro.

3- As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de agosto de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos, respectivamente, 20 ou 9 meses, conforme se trate das situações previstas nos números 2 e 3 desta cláusula.

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 4.ª

Condições mínimas gerais de admissão

1- As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as seguintes:

a) 21 anos para guardas;

b) 18 anos para os cobradores e caixas;

c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão as seguintes:

a) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com excepção dos contabilistas - Curso geral dos liceus ou curso geral do comércio e os cursos oficiais;

b) Para os contabilistas - Cursos adequados do ensino médio ou superior;

c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, III e IV do anexo I - O ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

3- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem funções que correspondem às de qualquer das profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondem às de qualquer das profissões nela previstas.

3- Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 5.ª

Estágio e acessos

1- Os estagiários para assistentes administrativos são promovidos a assistentes administrativos logo que completem dois anos de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3- O estágio para recepcionista terá a duração máxima de quatro meses.

4- Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

5- O assistente administrativo ingressará automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que complete três anos de serviços naquelas categorias.

6- Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea *a)* do número 2 da cláusula 4.ª

7- Quando o acesso referido no número anterior respeite às profissões constantes dos números 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores viessem auferindo.

8- Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.ª ascenderão automaticamente à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

9- Aos trabalhadores com a categoria de assistente administrativo I que exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade, o Futebol Clube do Porto poderá atribuir a categoria profissional de técnico administrativo.

10- O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

11- Os costureiros, logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureiro especializado.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.ª

Deveres do clube

São deveres do clube:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislações aplicáveis;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;

d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;

f) Submeter a exame médico os trabalhadores com mais de 45 anos de idade de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
g) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
h) Facilitar a consulta dos processos individuais aos respectivos trabalhadores;
i) Cumprir a lei relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
j) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores previstas na lei;
k) Quando ocorrem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
l) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 7.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:
a) Cumprir as disposições deste acordo e a demais legislação aplicável;
b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou que solicitem em matéria de serviço;
d) Desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados, sem prejuízo do disposto na lei;
e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores do clube e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
g) Dar conhecimento ao clube, através da hierarquia, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua actividade;
i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;
j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube.

Cláusula 8.ª

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao clube:
a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
e) Diminuir a retribuição base auferida;
f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;
h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 9.ª

Férias

1- O período normal de férias tem a duração mínima de 22 e máxima de 25 dias úteis.

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

3- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor estejam nas condições seguintes continuam a ter a seguinte duração do período de férias:

– 22 dias úteis de férias até completar 40 anos de idade;
– 23 dias úteis de férias até completar 45 anos de idade;
– 24 dias úteis de férias até completar 50 anos de idade;
– 25 dias úteis de férias a partir dos 50 anos de idade.

4- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do clube gozarão as férias, desde que possível, simultaneamente, se nisso tiverem conveniência e o solicitarem atempadamente.

Cláusula 10.ª

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal de trabalho, o dever de comunicar ao clube.

Cláusula 11.ª

Tipos de faltas e dispensas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- São consideradas dispensas justificadas, sem perda de retribuição, as seguintes:

a) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo clube;

b) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas ao clube, para tratamento de assuntos particulares;

c) As dadas pelos dadores de sangue, até um dia por mês;

d) As ausências ao serviço dos bombeiros, até três dias por mês, devidamente comprovadas por declaração da instituição onde presta serviço.

Cláusula 12.ª

Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do trabalhador, incluindo a retribuição.

Cláusula 13.ª

Consequência das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, de acordo e nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.ª

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e similares, e de trinta e oito horas para os demais trabalhadores.

2- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de almoço com duração não superior a duas horas.

3- Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar.

4- O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento subscrito e entregue ao trabalhador e ao Ministério do Trabalho.

5- Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, ao descanso nos dias úteis de trabalho seguintes das horas de trabalho suplementar realizado.

6- A retribuição do trabalho nocturno, no período das 20h00 de um dia às 7h00 do dia seguinte, será superior até 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalho

Cláusula 15.ª

Remunerações de base

1- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III e IV.

2- É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 4 %.

Cláusula 16.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 4 % do montante estabelecido no nível IV da tabela de remunerações mínimas, constante do anexo III, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- A promoção ou enquadramento de trabalhadores como técnico de *telemarketing* não prejudica o direito às diuturnidades já vencidas ou a vencer nos termos do número 1 desta cláusula.

Cláusula 17.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluam um ano de serviço até 31 de dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo em casos em que o pagamento se efectuara na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 18.ª

Subsídio de férias

A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual ao da sua remuneração no correspondente período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de agosto de cada ano.

Cláusula 19.ª

Subsidio de almoço

1- Os trabalhadores não poderão receber um subsídio de refeição inferior aos valores estipulados legalmente para o funcionalismo público, acrescidos de 50 %.

2- O subsídio de refeição será pago aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar efectivo num dia de descanso complementar, obrigatório e feriado.

Cláusula 20.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor igual a 3 % do montante estabelecido para a respectiva categoria profissional.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 21.ª

Complemento do subsídio de doença

1- Em casos de baixa por motivo de doença, o clube pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2- A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 15 dias de baixa seguidos ou 30 dias interpolados em cada ano civil.

3- A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 120 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

Cláusula 22.ª

Complemento das prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

O clube assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente ao seu vencimento por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 23.ª

Complemento de reforma

Aos trabalhadores que passem à situação de reforma, o clube pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela Segurança Social, até perfazer no máximo 90 % da remuneração auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à reforma, sofrendo as actualizações correspondentes, conforme seja revisto o vencimento da respectiva categoria, e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

	Percentagem
Com 30 anos de serviço	90 %
Com 25 anos de serviço	85 %
Com 20 anos de serviço	80 %
Com 15 anos de serviço	75 %
Com 10 anos de serviço	70 %

Cláusula 24.ª

Passagem à reforma

1- Os trabalhadores que por limite de idade requeiram a reforma só manterão o vínculo com o Futebol Clube do Porto desde que haja acordo entre as partes, a estabelecer nos termos da legislação em vigor.

2- O acordo de contratação a termo certo definido no número 1 desta cláusula terá como limite temporal máximo a idade de 70 anos dos trabalhadores.

Cláusula 25.ª

Parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omisso, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respectiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

3- Licença parental inicial:

a) 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;

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

d) O período de licença por interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

4- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

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

II) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

III) Decisão conjunta dos pais.

5- Dispensas para consultas, amamentação e aleitação:

a) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

b) O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais;

c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o

tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal;

d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano;

e) As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

6- Adopção:

a) Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção;

b) Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Cláusula 26.ª

Trabalhadores-estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está previsto nos termos legais.

2- Os trabalhadores que frequentem cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir das condições a que reporta o número 1.

Cláusula 27.ª

Serviço militar

1- Após o cumprimento do serviço militar e ao retomar o seu lugar no clube, após um período de readaptação não superior a seis meses, serão dadas ao trabalhador a categoria e a retribuição que lhe caberiam se estivesse ao serviço ininterruptamente, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, procurar-se-á readaptá-lo no mais curto prazo de tempo possível e, de acordo com a sua evolução, será integrado dentro da categoria e com vencimentos adequados.

CAPÍTULO VII

Refeições e deslocações

Cláusula 28.ª

Refeições

1- O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de 51,82 € na sequência de pernoita determinada pelo clube.

3- O trabalhador terá direito ao pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal.

Cláusula 29.ª

Alojamento e deslocação no Continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste AE:

1- A um subsídio de deslocação no montante de 46,80 € na sequência de pernoita determinada pelo clube;

2- A dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 30.ª

Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora de Portugal continental.

2- Os trabalhadores, para além da retribuição ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 114,00 € diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura ou directamente pelo clube.

Cláusula 31.ª

Ocorrência durante as deslocações

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:
a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no país;
c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitárias

Cláusula 32.ª

Comissão paritária

1- Com a entrada em vigor do presente AE, é criada uma comissão paritária composta por dois representantes do clube e dois representantes do sindicato, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.
2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.
3- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência de oito dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.
4- As reuniões terão lugar no clube e dentro das horas normais de trabalho.
5- As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.
6- As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.
7- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 33.ª

Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo III, no prazo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor.

ANEXO I

Grupo I

Empregados de escritório

Analista de informática - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos

das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

– Analista orgânico;
– Analista de sistemas.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido:

– *Chefe de secção* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins;

– *Chefe de sector* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Técnico de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer aos serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Director-geral - É o profissional que, participando na definição política global do clube, é o responsável, perante a direcção, pela gestão funcional de nível orgânico, promovendo a execução das directrizes superiores.

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Assistente administrativo I e II

1- Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e

outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2- Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no número 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Inspector administrativo - Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Monitor desportivo - Auxilia o técnico desportivo no ensino e preparação dos atletas do clube, sujeitando-se à planificação e orientação por aquele previamente definida.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Programador de informática - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista e estagiário - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário desportivo - Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos imediatos e dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos afectos ao clube, os registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando apoio em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

Secretário técnico - Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem estiver adstrito, todos os assuntos inerentes aos departamentos do clube a que estiver adstrito, nomeadamente apoio a técnicos, treinadores e atletas respectivos.

Técnico administrativo - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Técnico desportivo - Ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e de disciplina.

Técnico de informática - É o trabalhador que trata de todas as operações complexas ao nível informático, procede às necessárias correcções e assegura o funcionamento do sistema e executa o trabalho consoante as indicações recebidas.

Técnico de telemarketing - Promove, via telefone ou outro meio de comunicação, produtos do clube junto dos associados e trata da elaboração da ficha de registo. Pode ser encarregado de tarefas administrativas inerentes à promoção telefónica dos produtos.

Tradutor - Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Grupo II

Telefonistas

Telefonista

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2- As categorias correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

– Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;

– Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Grupo III

Cobradores

Cobrador - Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções de informações e fiscalização.

Grupo IV

Trabalhadores auxiliares

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçagem de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado «paquete».

Guarda - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, e recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza - Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

ANEXO II

Serviço de apoio, produção e outros

Aprendiz - É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Auxiliar menor - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Carpinteiro - É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

Chefe de equipa - É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob a orientação de um director ou pessoa por este designada.

Chefe de serviços de instalações e obras - É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

Coordenador - É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do Clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

Costureiro - É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

Costureiro especializado - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização, e que exigem maior conhecimento técnico.

Electricista de 1.ª e de 2.ª - Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de

encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizadores; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários, e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogueiro - É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamento executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

Jardineiro - É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Operador de máquinas de lavandaria - É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e de preservar roupas e outro vestuário.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Picheleiro - É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

Pintor - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos

Roupeiro - É o trabalhador que exclusivamente pega nos sacos dos equipamentos, transportando-os para os locais devidos, encarregando-se da sua distribuição pelos atletas. E, ainda responsável pela recolha dos sacos de equipamento depois de utilizado.

Sapateiro - É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

Serralheiro da construção civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

Servente - É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que executa e apoia as tarefas do sector, sob orientação do coordenador.

Técnico de instalações eléctricas - É o trabalhador altamente qualificado que, pela sua formação técnica, aptidão e experiência profissional, executa tarefas que requerem elevada especialização no sector profissional. Pode integrar-se em equipas de manutenção coordenadas por si. Dirige e coordena o sector e controla as instalações, respondendo pelo seu funcionamento e manutenção perante as chefias. Coordena profissionais de qualificação inferior.

Trolha - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

ANEXO III

Tabela salarial

(1 de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral	2 151,76 €
I-A	Analista informático Técnico de contas Director de serviços	1 893,84 €
I-B	Chefe de departamento Secretário desportivo Programador informático Inspector administrativo	1 762,80 €

II	Chefe de secção Secretário técnico Técnico desportivo Técnico informático	1 557,92 €
III	Técnico administrativo Secretário de direcção Chefe de sector Tradutor	1 462,24 €
IV	Caixa Monitor desportivo Assistente administrativo I Técnico *telemarketing*	1 345,76 €
V	Cobrador Recepcionista Telefonista Assistente administrativo II	1 320,80 €
VI	Contínuo Estagiário para assistente administrativo Estagiário (recepcionista) Guarda Porteiro/parqueiro	1 185,60 €
VII	Trabalhador de limpeza	1 049,36 €
VIII	Paquete até 17 anos	990,08 €

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

(1 de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços de instalação de obras	1 893,84 €
I-A	Técnico de instalações eléctricas	1 740,96 €
II	Chefe de equipa	1 557,92 €
III	Coordenador Fogueiro Motorista Electricista 1.ª Fiel de armazém	1 391,52 €
IV	Electricista de 2.ª	1 350,96 €
V	Trolha Sapateiro Carpinteiro Pedreiro Serralheiro da construção civil Picheleiro Pintor Jardineiro Costureiro especializado	1 197,04 €

VI	Costureiro Mecânico Operador de máquinas de lavandaria Roupeiro	1 131,52 €
VII	Servente	1 057,68 €
VIII	Aprendiz até ao 3.º ano Auxiliar menor	990,08 €

Porto, 5 de março de 2026.

Pelo Futebol Clube do Porto:

Luis André de Pina Cabral e Villas-Boas, na qualidade de presidente.
João Begonha da Silva Borges, na qualidade de vice-presidente.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Beatriz Castro Pinto, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN):

Beatriz Castro Pinto, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Beatriz Castro Pinto, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Depositado a 25 de maio de 2026, a fl. 140 do livro n.º 13, com o n.º 114/2026, 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 REBONAVE - Reboques e Assistência Naval, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2009 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se, no território nacional, continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, e no estrangeiro, à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBONAVE - Reboques e Assistência Naval, SA (REBONAVE), e, por outra, os sindicatos outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estes representados.

2- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente acordo, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, aos trabalhadores da empresa não filiados nos sindicatos outorgantes

3- O presente AE abrange todos os trabalhadores ao seu serviço, nesta data 80 trabalhadores, sem prejuízo da sua aplicabilidade aos trabalhadores que venham a ser contratados posteriormente à outorga do presente AE.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de 24 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo quanto às matérias referentes a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária que produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026 e têm um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente.

1- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou a passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

2- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade patronal requerer a conciliação.

CAPÍTULO XI

Retribuição

Cláusula 34.ª

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de alimentação, pago em cartão, por dia de trabalho, de acordo com o valor máximo definido por lei, isento de impostos, exceto quando se encontrem

em viagem com duração superior a doze horas, situação em que se aplica o regime previsto na cláusula 37.ª

2- Quando o trabalhador estiver em regime de prevenção ao estaleiro, a empresa providenciará e custeará a alimentação no valor de 8,57 € por cada 12 horas de jornada.

3- No Porto de Setúbal, os trabalhadores que excedam as 8 horas de trabalho efetivo, excluindo o período de deslocação, terão direito ao abono complementar de refeição no valor de 3,26 €.

4- Durante a prestação de trabalho em dia de folga, será atribuído um abono de refeição extra, no valor definido no número 1 desta cláusula, se o número de horas extraordinárias for igual ou superior a 4 horas, excluindo o período de deslocação.

5- Sempre que um trabalhador preste serviço noutro porto que não o de armamento (Setúbal/Lisboa), no período compreendido entre as 12h00 e as 14h00 e entre as 19h00 e as 21h00, no mesmo dia, será abonado com uma refeição extra, não isenta de impostos, no valor definido na alínea número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.ª

Renumeração do trabalho prestado em regime de disponibilidade

Quando o trabalhador estiver em regime de disponibilidade, será retribuído, a título de subsídio de disponibilidade, da seguinte forma:

Trabalhadores da frota			
	3.º escalão Até 160 horas	2.º escalão Até 161 a 180 horas	1.º escalão Até 181 a 220 horas
Mestre	787,58 €	957,17 €	1 123,63 €
Maquinista	787,58 €	957,17 €	1 123,63 €
Marinheiro	676,26 €	842,72 €	1 012,31 €

Trabalhadores de terra/marinharia			
	3.º escalão Até 160 horas	2.º escalão Até 161 a 180 horas	1.º escalão Até 181 a 220 horas
Encarregado geral	957,17 €	1 012,31 €	1 123,63 €
Encarregado	842,72 €	957,17 €	1 123,63 €
Carpinteiro naval	676,26 €	842,72 €	1 012,31 €
Marinheiro	676,26 €	842,72 €	1 012,31 €

Trabalhadores da frota Lisboa	
Mestre	1 180,85 €
Maquinista	1 180,85 €
Marinheiro	1 099,70 €

Central VHF			
	3.º escalão Até 160 horas	2.º escalão Até 161 a 180 horas	1.º escalão Até 181 a 220 horas
Central VHF	787,58 €	957,17 €	1 123,63 €

Cláusula 37.ª

Renumeração em navegação costeira e internacional

1- Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora de portos, por um período superior a doze horas e durante o tempo em que essa navegação ou prestação de serviços durar, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a um complemento diário de embarque de 188,70 € e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a um complemento de embarque diário de 158,10 €.

2- Se o tempo de duração da navegação costeira ou internacional, por viagem, não atingir doze horas, será devida aos trabalhadores a remuneração equivalente a um dia de trabalho em navegação costeira ou internacional.

3- Nas estadias noutros portos, que não o de armamento, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a um complemento diário de embarque a partir do oitavo dia de 143,82 € e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a um complemento diário de embarque de 132,60 €.

4- Nos dias de chegada e saída de outros portos que não o de armamento, o pagamento diário será efetuado nos termos do estatuído no número 2 da presente cláusula.

5- No caso de uma embarcação sair para fora de portos, em viagens costeiras ou internacionais, o trabalhador que, cumulativamente às funções inerentes à sua categoria, desempenhar a função de cozinheiro terá direito, a título de prémio, ao recebimento da quantia de 11,73 € por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar ou em porto.

6- Os armadores obrigam-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 30 000,00 € para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso ao mesmo.

7- Sempre que se encontrem em viagem, os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no montante diário de 14,28 €.

8- E a viagem tiver duração inferior a cinco dias, os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no montante diário de 17,14 €.

Cláusula 38.ª

Renumeração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função do seguinte critério:

Mestre/maquinista	13,87 €
Encarregado	12,72 €
Marinheiro	10,99 €
Carpinteiro naval	10,71 €

2- Para efeitos do pagamento do trabalho extraordinário, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 75.ª

Pagamento subsídio de transporte

1- O pagamento do subsídio de transporte aos tripulantes de Lisboa, será de 229,50 €.

2- O pagamento do subsídio de transporte aos tripulantes da central será de 148,92 €.

3- Na impossibilidade de a empresa garantir o transporte aos tripulantes de Lisboa e da central VHF é facultado aos trabalhadores um subsídio de transporte, pago em «ajudas de custo km».

4- O subsídio de transporte cai proporcionalmente aos dias de ausência, sejam eles férias, baixas ou dias em navegação.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026)

Tripulação - Categorias	Escalão	Retribuição base
Comandante/chefe de máquinas		3 051,30 €
Imediato		2 807,20 €
Mestre	1	1 159,50 €
	2	1 098,47 €
	3	976,42 €

Maquinista prático	1	1 159,50 €
	2	1 098,47 €
	3	976,42 €
Marinheiro	1	976,42 €
	2	930,00 €
	3	920,00 €
Marinharia - Categorias	Escalão	Retribuição base
Encarregado geral		1 342,57 €
Encarregado	1	1 220,52 €
	2	1 159,50 €
	3	1 037,45 €
Carpinteiro naval	1	1 037,45 €
	2	930,00 €
	3	920,00 €
Marinheiro	1	976,42 €
	2	930,00 €
	3	920,00 €
Central e outros - Categorias	Escalão	Retribuição base
Eletricista		1 825,08 €
Mecânico		1 825,08 €
Comandante/chefe de máquinas	1	3 417,46 €
	2	3 051,30 €
	3	2 807,20 €
Oficial maquinista/chefe de quarto	1	1 342,57 €
	2	1 220,52 €
	3	1 159,50 €
Técnico administrativo de apoio à produção	1	1 159,50 €
	2	1 098,47 €
	3	1 013,04 €
Administrativos	Escalão	Retribuição base
Contabilista/técnico oficial de contas		2 281,35 €
Técnico de recursos humanos		1 140,67 €
Técnico de contabilidade		1 492,47 €
Técnico administrativo		1 026,61 €

*A progressão ao nível 1 é efetuada de acordo com a clausula 10.ª

Setúbal, 20 de abril de 2026.

Pela REBONAVE - Reboques e Assistência Naval, SA:

Marco Pita, na qualidade de procurador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Costa, na qualidade de mandatário.
Lúcio Silva, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.
Paulo Ramos, na qualidade de mandatário.

Depositado a 22 de maio de 2026, a fl. 140 do livro n.º 13, com o n.º 112/2026, 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

II - DIREÇÃO

SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de abril de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Mário Joaquim Silva Mourão.
Vice-presidente - Alberto Simão Campos Mota.
Vice-presidente - José Manuel Alves Guerra da Fonseca.
Vice-presidente - Paulo Duarte Silva Coutinho.
Secretário - César Alberto Rodrigues Campos.
Tesoureiro - Ricardo Nuno Bento Gonçalves.

Vogais:

José António Deus Gonçalves.
Gabriel Mendes Costa.
Susana Mónica Silva Nogueira da Fonseca Paiva.
Paulo Jorge Araújo Vale.
Cláudia Marina Moreira Silva.
Aristides Batista Brites.
Vitor Manuel Andrade Oliveira.

Suplentes:

Luís Alberto Alves Teixeira.
Ana Cristina Teixeira Ferreira Borges Lourenço.
António Manuel Carvalho Araújo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Professores da Zona Norte (SPZN) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de maio de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Pedro Miguel Calvão Carvalhinhas Barreiros.

Membros efetivos:

Alexandra Manuela Martins Pires.
Alexandra Maria Paiva Rodrigues Terêncio.
Alexandre Amoedo da Cruz Lourenço.
Álvaro Filipe Loureiro Silva.
Álvaro Miguel Moreira Lopes.
Ana Cláudia Brandão Pontes.
Ana Cristina Areias Santos Freitas.
Ana Cristina Gonçalves Nicolau.
Ana Manuela Dantas Esteves Santos.
Ana Margarida Afreixo Silva.
Ana Rita Marques Lobo Ribeiro Antunes.
Ana Rita Pinto Santos Graça.
Anabela de Jesus Rodrigues Fernandes.
Andreia Manuela Pereira Soares.
António Jorge Ferreira Pinto.
António Manuel Silva Costa.
António Manuel Vilela Mansilha.
Arlindo Fernando Pereira Ferreira.
Artur Carlos Lima Silva.
Bruna Sofia Ribeiro Ferreira.
Carla Sofia Ferreira da Costa.
Carlos Manuel Fernandes Vaz.
Catarina Andreia Figueira Alexandre.
Cátia Antonieta Monteiro Veiga Costa.
Cláudia Maria Azevedo Domingues.
Cristina Maria Cerqueira Araújo.
Eduardo Lima Ferreira da Silva.
Elisa Felisbela Carvalho Machado.
Elisabete Alexandra Santos Araújo.
Elisabete Azevedo Tavares Rodrigues.
Fernando António Galvão.

Francisco Remi Nogueira Martins.
Helena dos Santos Beltrão.
Henrique Vítor Vaz Cardoso Marques.
Iolanda Dias Lopes Reis Lima.
Isabel Alexandra Pereira Machado.
Isabel da Conceição Pires.
Joana Alves Rego Dias Silva.
Joana Cristina de Sousa Nogueira.
João Alberto Silva Tristão.
João Carlos Nunes Ribeiro Afonso.
Joaquim António Gonçalves Oliveira.
Joaquim Manuel Pereira dos Santos.
Joaquim Octávio Correia Martins Cunha.
José Luís Felizardo Pombo.
José Manuel Sousa Moura.
Júlia Ana Lopes Morais.
Luís Alberto Pires Rodrigues.
Luís Fernando Martins Pinto Gomes.
Luís Henrique Ferreira Vieira.
Luís Manuel Rodrigues Cardoso.
Luís Pedro Gonçalves Novo Fornelos.
Mafalda Maria Fonseca de Azevedo Guerner.
Manuel Emílio Morais Pereira.
Manuel Fernando Caldas Oliveira.
Maria Angelina dos Santos Ferreira.
Maria Antónia de Abreu Queirós.
Maria Cândida Veríssimo Rosa.
Maria da Graça Rodrigues da Silva Cavaleiro.
Maria de Fátima da Cunha e Silva Fornelos.
Maria Manuela Lopes Marques.
Maria Manuela Pinto Sarmento Gonçalves.
Maria Manuela S. Felício Sousa.
Maria Natividade Monteiro Pereira Silva.
Marília Correia Borges.
Marta de Almeida Sarmento Forte Barreiros.
Marta Isabel Bessa Marques.
Miguel Rui Pereira Silva Leite Vieira.
Milena Sofia Vieira Melo.
Nuno Jorge Alves Borges.
Paula Cristina dos Santos Beltrão.
Paula Cristina Pereira Lavrador Vilanova.
Paulo Alexandre Morais Machado.
Paulo Jorge Alves da Cunha Reis.
Paulo Jorge Pereira Antunes.
Pedro José Maia Alexandre de Freitas Afonso.
Pedro Miguel Teixeira Pinto Nogueira.
Pedro Nuno Macedo Leite Silva.
Pedro Nuno Moreira Brandão.
Rafaela Guimarães Morim.
Regina Maria Lemos Carneiro Ferreira da Silva.
Renato Alberto Certal Pombo.
Ricardo Jorge Rocha Meireles Carvalho Barbosa.
Rogério Pedro Ramos Doutel.
Rosa Maria de Resende Correia Galvão.
Ruben Fernando Gomes Mano Gonçalves Pereira.

Rui Fernando Rodrigues Correia.
Rui Jorge Pereira Cancelinha.
Vânia Maria da Silva Andrade.
Vítor Manuel Caldas Cruz.

Membros suplentes:

Fernando Manuel Soares Ferreira.
Ana Beatriz Ferreira Alves.
Carla Maria de Pinho Santos.
Teresa Alexandra Fonseca Moreira Lobo Martins.
Hélder Manuel Martins Peixoto.
Sónia Alexandra Ribeiro Fernandes.
Cacilda Maria Gomes Correia.
Maria de Lurdes Barbosa Fernandes Vieira.
Silvia Maria Bandeira Rodrigues Tiago Torre.
Rui Manuel Araújo Gomes.
Rosa Maria Caldas Gregório.
Carlos Fernando Pires Monteiro.
Maria Arminda Cecílio Alves.
Marco Filipe Rodrigues Conde.
Sérgio Arlindo Rocha Queirós.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de maio de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Paulo Jorge Girão Batista.

Vice-presidentes:

Victor Manuel Queirós Pereira.
Tomás Gabriel Almeida Torres Rodrigues Paulo.
Nuno Filipe Gonçalves Cardoso.

Secretário - Miguel Ângelo Pereira Marques.

Vogais:

Nuno Miguel Pires Guedes.
Rui Miguel Calado Batista.
Fernando Pinheiro Esteves.
Marco José Gomes Pinto.
Joaquim Maria Franco dos Santos.
José Pedro Almeida Martins.
Manuel António Pinto Queirós.
Ricardo José Gonçalves Silva.
Carlos Pedro Rodrigues Conde.
Fernando José Gomes Claro.
José Luis Soares Ferreira.
Vitor Hugo Lucas Soares.
Nuno António Rodrigues Reis.
Nuno Miguel Belchior Ribeiro.
Maria Alzira Macedo Peixoto Silva.
Fernando Augusto Lopes Cardoso.
Mário Rui Loureiro Carvalho.
Emanuel Alexandre Amaro Simões.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de maio de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - AMÊNDOACOOP - Cooperativa dos Produtores de Amêndoa de Torre de Moncorvo, representada por Álvaro José Costa de Mendonça e Moura.

Vice-presidente - FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores Frutas e Hortícolas, representada por Domingos Joaquim Filipe dos Santos.

Vice-presidente - APPITAD - Associação de Produtores em Proteção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro, representada por Francisco Manuel Aguiã de Sousa Ataíde Pavão.

Vice-presidente - PORTUGAL FRESH - Associação para a Promoção das Frutas, Legumes e Flores de Portugal, representada por Gonçalo António Pereira de Araújo Santos Andrade.

Vice-presidente - APORMOR - Associação de Produtores do Mundo Rural da Região de Montemor-o-Novo, representada por Joaquim Manuel Damásio Capoulas.

Vice-presidente - Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos CRL, representada por José Manuel Garcia Duarte.

Vice-presidente - ANPROMIS - Associação Nacional dos Produtores de Milho e Sorgo, representada por Pedro Miguel Branco Salgado Pimenta.

Vogal - Associação de Beneficiários do Lucefecit, representada por Afonso Cavaleiro de Ferreira Bulhão Martins.

Vogal - AFLODOUNORTE - Associação Florestal do Vale do Douro Norte, representada por António Luís Marques.

Vogal - Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL, representada por Bruno Alexandre da Silva Marques.

Vogal - ATEVA - Associação Técnica dos Viticultores do Alentejo, representada por Carlos Luís Nunes da Silva Sequeira Lopes.

Vogal - Associação de Agricultores do Concelho de Vila do Conde, representada por Carlos Manuel Figueiredo Neves.

Vogal - Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento Algarvio, representada por José Macário Custódio Correia.

Vogal - CAULE - Associação Florestal da Beira Serra, representada por José Vasco Amaral Lencastre de Campos.

Vogal - Centro de Gestão de Empresa Agrícola do Barroso, representada por Manuel Nuno Pereira de Sousa.

Vogal - FEPASA - Federação Portuguesa das Associações Avícolas, representada por Paulo Jorge Teixeira Figueiredo Mota.

Vogal - UNAC - União da Floresta Mediterrânica, representada por Rita Tavares da Silva Bonacho.

Direção suplente:

Vogal suplente - ADS Bragança - Associação de Criadores de Gado de Bragança - Agrupamento de Defesa Sanitária, representada por Amadeu Manuel Fernandes.

Vogal suplente - Cooperativa Agrícola de Sobral de Monte Agraço CRL, representada por António José de Carvalho Caroço.

Vogal suplente - ANPM - Associação Nacional de Produtores de Mirtilo, representada por Carlos Manuel Cunha de Jesus Adão.

Vogal suplente - Associação Agrícola de São Miguel, representada por Eduardo Jorge Jordão de Sousa.

Vogal suplente - Associação dos Jovens Agricultores da Madeira e do Porto Santo (AJAMPS), representada por Fátima Rosana Batista Mendonça.

Vogal suplente - APPIZÊZERE - Associação de Produção e Proteção Integrada do Zêzere, representada do Gonçalo Filipe Rodrigues Baptista.

Vogal suplente - AIDA - Associação Interprofissional para Desenvolvimento de Produção e Valorização da Alfarroba, representada por José Ezequiel Bouça.

Vogal suplente - Associação dos Agricultores de Vila do Conde, representada por José Maria Azevedo Maia.

Vogal suplente - FNAP - Federação Nacional dos Apicultores de Portugal, representada por Manuel Joaquim Miranda Gonçalves.

Vogal suplente - ACRISABUGAL - Associação de Criadores de Ruminantes e Produtores Florestais do Concelho do Sabugal, representada por Rafael Nabais Pedrico.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Empresas de Diversões - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de abril de 2026, para o mandato de dois anos.

Presidente - Diversões Lusitana, Unipessoal, L.da, representada por Francisco António Fernandes Bernardo Henriques.

Vice-presidente - Bruno Coelho & Alves Oliveira - Diversões, L.da, representada por Bruno Miguel Martins Coelho.

Secretário - Rui Manuel Teixeira de Azevedo, empresário em nome individual.

Tesoureiro - Maria Idalina Martins Marques Felício, empresária em nome individual, representada por Iolanda Marques Felício.

1.º vogal - Hélio Amaral Diversões Unipessoal, L.da, representada por Hélio Nunes Henriques da Silva Amaral.

2.º vogal - Paulo Barata - Diversões L.da, representada por Paulo Rui Henriques Barata.

3.ª vogal - Carla Andreia dos Santos Pereira Lopes, empresária em nome individual.

1.º suplente - Geração Soberba Diversões Unipessoal, L.da, representada por Leonel Nunes Martins Fernandes.

2.º suplente - António José Carvalho Nogueira, empresário em nome individual.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Ordem dos Psicólogos Portugueses - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de maio de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Ordem dos Psicólogos Portugueses.

«Vem a Ordem dos Psicólogos Portugueses, com sede na Avenida Fontes Pereira de Melo, 19-D, 1050-233 Lisboa e NIPC 508 968 291, por este meio, e em cumprimento do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, pela presente comunicar, com a antecedência de 90 dias, que no dia 15 de setembro de 2026, se realizará na Ordem dos Psicólogos Portugueses, o ato eleitoral com vista à eleição do representante dos trabalhadores para a saúde e segurança no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.»

(*Seguem as assinaturas de 35 trabalhadores*.)