

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 32/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Amadora e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 33/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Bicos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 34/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Amadora e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP 37

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras e texto consolidado 53
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras 84
- Contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras 87
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras 106
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras 110

– Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras.....	114
– Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial.....	117
– Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras	119
– Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Alteração salarial e outra	124

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos - STI - Alteração	127
--	-----

II – DIREÇÃO:

– STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos - Renúncia de mandato.....	148
---	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– ANUG - Associação Nacional de Unidades de Gastrenterologia - Constituição	149
– Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Alteração	161

II – DIREÇÃO:

– ANUG - Associação Nacional de Unidades de Gastrenterologia - Eleição	173
– Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas Nacional - AICCOPN - Eleição .	174
– Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Eleição	175

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Santa Casa da Misericórdia da Covilhã - Constituição	176
--	-----

II – ELEIÇÕES:

– Santa Casa da Misericórdia da Covilhã - Eleição	179
---	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.^{da} - Eleição 180

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 32/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Amadora e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE**Preâmbulo**

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município da Amadora, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STE- Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com fins Públicos, 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 10 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substituiu o ACEP n.º 51/2019, publicado na 2.ª série, do *Diário da República*, n.º 75, de 16 de abril e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 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 efetuam 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 efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório na condição de tal não causar quaisquer constrangimentos ao regular funcionamento do serviço, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo, não devendo ultrapassar-se um período de quatro semanas sem que se observe o referido descanso.

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- Todas as alterações de horário de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e ao sindicato outorgante, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com antecedência mínima de 7 meses em relação à data do início da alteração.

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;

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 pode ser 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, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^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 e a determinar pelo EP.

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

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

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 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 de 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 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 suplementar superior a 60% da remuneração base.

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

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar, nos termos do disposto no artigo 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 número anterior, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho acresce, ainda, um período de férias, a determinar consoante a idade do trabalhador a 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, nos seguintes termos:

- a) 1 dia até completar 39 anos de idade;
- b) 2 dias até completar 49 anos de idade;
- c) 3 dias até completar 59 anos de idade.

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

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

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

Cláusula 16.^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 ou medula óssea, 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 17.^a

Período experimental

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

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

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

Cláusula 18.^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 se mostrem necessários.

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

Cláusula 19.^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, a fixar nos termos da legislação em vigor.

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 à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL representativas dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

3- 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 21.^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 22.^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 da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

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

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

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

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

Cláusula 23.^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 24.^a

Direito de informação

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

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

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

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

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

e) Admissão no órgão ou serviço;

f) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

h) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 25.^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 26.^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 27.^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 7, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 28.^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 29.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 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, autorizadas pelo EP mediante fundamentação, 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 30.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo das disposições legais, o EP deve consultar, por escrito e, sempre que necessário, 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- Decorrido o prazo para a emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

5- 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 31.^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 24^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 25^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 serviço que tem a competência no âmbito da Higiene e Saúde no Trabalho, 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 32.^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.

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 exames de saúde e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 33.^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 22^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 30^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 34.^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 35.^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 36.^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 37.^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) Desenvolver os procedimentos necessários com vista à operacionalização do processo de higienização do fardamento para tanto identificado pelo serviço de Higiene e Saúde no Trabalho do EP.

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 38.^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 39.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a disponibilizar aos trabalhadores um ou mais espaços comuns, de utilização exclusiva para refeições, fisicamente separados das áreas de trabalho, que garantam condições adequadas de higiene, ventilação, segurança e iluminação, dotados de mobiliário apropriado e em número suficiente, os quais devem ainda estar equipados com os meios técnicos necessários à confeção de refeições por parte da EP, bem como ao aquecimento de refeições pelos trabalhadores.

Cláusula 40.^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, deve garantir em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 41.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- Os problemas ligados ao álcool e estupefacientes nos locais de trabalho do EP devem ser objeto de uma política global de prevenção, controlo e reabilitação, participada e periodicamente avaliada, a definir pelos dirigentes máximos dos serviços do Município, tendo em vista prevenir acidentes e preservar a saúde dos trabalhadores.

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- O consumo e disponibilização e vendas de bebidas alcoólicas, bem como qualquer forma de publicidade direta ou indireta são interditos nos refetórios municipais, bem como nos locais de trabalho da Câmara Municipal da Amadora.

6- O Sindicato deve colaborar ativamente junto dos trabalhadores na promoção de campanhas de sensibilização e irradiação do consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 42.^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 43.^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 44.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 45.^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.

Amadora, 7 de abril de 2026.

Pelo empregador público:

Vítor Manuel Torres Ferreira, na qualidade de presidente da Câmara da Amadora.

Pela associação sindical:

Pelo STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos:

Rosa da Silva Fernandes e Sousa e José Carlos Fragoso, na qualidade de presidente e vice-presidente da direção e mandatários do STE, ao abrigo do disposto do número 2 do artigo 32.º dos estatutos do sindicato, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2009, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2009 e n.º 13, de 8 de abril de 2010.

Depositado em 28 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 37/2026, a fl. 105 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 33/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Bicos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Freguesia de Bicos, 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 dois 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, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 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- Excepcionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

8- Os trabalhadores que efetuam 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 efetuam 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 números 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no 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, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade

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

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

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto 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 que estiver fixado;

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

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

3- 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 GeraisCláusula 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 partesCláusula 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 excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação 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 1 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 14 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.
- 5- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

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

- 1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.
- 2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:
 - a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
 - b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
- 4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
- 6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.
- 7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
- 8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.
- 9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:
- 10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.
- 11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

- 1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.
- 2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.
- 3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^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, pas-

síveis 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.

Bicos, 20 de maio de 2026.

Pelo empregador público:

Pela Freguesia de Bicos:

Inês Filipa Lebres Hilário, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Bicos.

Cláudia Isabel Raposo da Costa, na qualidade de secretária da Junta de Freguesia de Bicos.

Tiago Emanuel Leandro Deolindo, na qualidade de tesoureiro da Junta de Freguesia de Bicos.

Pela associação sindical:

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

Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues, 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.

Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, 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 2 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 38/2026, a fl. 105 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 34/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Amadora e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município da Amadora, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados na FESAP- Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, 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 30 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substituiu o ACT n.º 48/2019, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 75, de 16 de abril e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 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- Excepcionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

8- Os trabalhadores que efetuam 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 efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório na condição de tal não causar quaisquer constrangimentos ao regular funcionamento do serviço, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo, não devendo ultrapassar-se um período de quatro semanas sem que se observe o referido descanso.

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- Todas as alterações de horário de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e ao sindicato outorgante, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com antecedência mínima de 7 meses em relação à data do início da alteração.

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;

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 pode ser 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, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^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 e a determinar pelo EP.

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

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

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 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 de 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 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 suplementar superior a 60% da remuneração base.

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

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar, nos termos do disposto no artigo 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 número anterior, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho acresce, ainda, um período de férias, a determinar consoante a idade do trabalhador a 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, nos seguintes termos:

- a) 1 dia até completar 39 anos de idade;
- b) 2 dias até completar 49 anos de idade;
- c) 3 dias até completar 59 anos de idade.

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

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

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

Cláusula 16.^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 ou medula óssea, 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 17.^a

Período experimental

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

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

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

Cláusula 18.^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 se mostrem necessários.

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

Cláusula 19.^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, a fixar nos termos da legislação em vigor.

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 à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL representativas dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

3- 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 21.^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 22.^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 da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

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

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

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

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

Cláusula 23.^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 24.^a

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 25.^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 26.^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 27.^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 7, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 28.^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 29.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 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, autorizadas pelo EP mediante fundamentação, 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 30.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo das disposições legais, o EP deve consultar, por escrito e, sempre que necessário, 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- Decorrido o prazo para a emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

5- 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 31.^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 24^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 25^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 serviço que tem a competência no âmbito da Higiene e Saúde no Trabalho, 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 32.^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.

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 exames de saúde e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 33.^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 22^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 30^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 34.^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 35.^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 36.^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 37.^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) Desenvolver os procedimentos necessários com vista à operacionalização do processo de higienização do fardamento para tanto identificado pelo serviço de Higiene e Saúde no Trabalho do EP.

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 38.^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 39.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a disponibilizar aos trabalhadores um ou mais espaços comuns, de utilização exclusiva para refeições, fisicamente separados das áreas de trabalho, que garantam condições adequadas de higiene, ventilação, segurança e iluminação, dotados de mobiliário apropriado e em número suficiente, os quais devem ainda estar equipados com os meios técnicos necessários à confeção de refeições por parte da EP, bem como ao aquecimento de refeições pelos trabalhadores.

Cláusula 40.^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, deve garantir em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 41.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- Os problemas ligados ao álcool e estupefacientes nos locais de trabalho do EP devem ser objeto de uma política global de prevenção, controlo e reabilitação, participada e periodicamente avaliada, a definir pelos dirigentes máximos dos serviços do Município, tendo em vista prevenir acidentes e preservar a saúde dos trabalhadores.

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- O consumo e disponibilização e vendas de bebidas alcoólicas, bem como qualquer forma de publicidade direta ou indireta são interditos nos refetórios municipais, bem como nos locais de trabalho da Câmara Municipal da Amadora.

6- O Sindicato deve colaborar ativamente junto dos trabalhadores na promoção de campanhas de sensibilização e irradiação do consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 42.^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 43.^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 44.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 45.^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.

Amadora, 7 de abril de 2026.

Pelo empregador público:

Vitor Manuel Torres Ferreira, na qualidade de presidente da Câmara da Amadora.

Pela associação sindical:

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP:

Cristina Conceição e Ana Afonso, na qualidade membros da direção nacional e mandatários, nos termos dos estatutos da FESAP.

Depositado em 2 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 39/2026, a fl. 105 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, foi acordado introduzir as seguintes alterações salariais e outras ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2025 que se mantêm em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

CAPÍTULO I

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

1- O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na APIO - Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária. A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

2- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

(...)

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2026, produzem efeitos a partir de 1 de março de 2026 e serão revistas anualmente em 1 de janeiro dos anos subsequentes.

(...)

Cláusula 27.^a**Duração do período de férias e dia de aniversário**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinge um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

3- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

4- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado o período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5- O trabalhador tem direito a dispensa remunerada no dia do seu aniversário, nos seguintes termos:

- a) Sempre que o dia de aniversário do trabalhador coincidir com dia de folga, férias ou feriado, o trabalhador terá direito a gozar esse dia no dia de trabalho imediatamente subsequente;
 - b) Para os trabalhadores cujo aniversário é no dia 29 de fevereiro, em anos comuns, terão direito à dispensa remunerada no dia de trabalho imediatamente subsequente;
 - c) A dispensa prevista neste número contará para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.
- (...)

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Remuneração
I	1 300,00 €
II	1 240,00 €
III	1 180,00 €
IV	1 140,00 €
V	1 055,00 €
VI	1 030,00 €
VII	975,00 €
VIII	965,00 €
IX	950,00 €
X	935,00 €

Declaração para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 5 de maio de 2026.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO:

Carlos Alberto Nicolau Caria, na qualidade de presidente da direcção.

José Maria Caeiro Bulhão, qualidade de vice-presidente da direcção.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Nuno Miguel Marta de Sousa, na qualidade de mandatário.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI -Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Texto consolidado que revoga o anterior texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023

Na presente revisão global estão incluídas as seguintes alterações salariais e outras ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2025, bem como as ora negociadas para vigorar a partir de 1 de março de 2026, mantendo-se em vigor tudo o que não foi acordado alterar.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na APIO - Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

2- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2026, produzem efeitos a partir de 1 de março de 2026 e serão revistas anualmente em 1 de janeiro dos anos subsequentes.

3- A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do CCT referido no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciantes disporão até de dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10- Na reunião protocolar deve ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para as categorias profissionais por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Regras de admissão

1- Para o preenchimento de lugares na empresa a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

2- Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresenta, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia.

3- A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e poderá ter a duração de um mês.

2- Mantendo-se o contrato de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

3- 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.

4- Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite, ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 6.^a

Exames e inspecções médicas

1- Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2- Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4- A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado.

Cláusula 7.^a

Contratação a termo

1- A contratação a termo reporta-se sempre a situação de carácter excepcional e às expressamente previstas na lei e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo.

2- A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3- Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4- Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e em igualdade de condições com os restantes candidatos terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas respeitantes à categoria institucionalizada que mais se aproxime e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do contrato de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

6- Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior, ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação em contrato sem termo.

8- O período experimental é, respectivamente, de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração até 6 meses ou superior.

9- Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

10- Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes categorias profissionais e classes diferentes das nele previstas.

2- A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que pertencem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruírem.

3- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-las na revisão contratual seguinte.

Cláusula 9.^a

Aprendizagem

1- São admitidos como aprendizes os jovens que, nos termos da cláusula 4.^a, ingressem em profissão onde, nos termos deste contrato seja admitida aprendizagem.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme o aprendiz tenha sido admitido, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

3- O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior (pré-oficial), logo que tenha permanecido um mínimo de 6 meses como aprendiz.

4- Quando cessar um contrato com um aprendiz a entidade patronal, passar-lhe-á, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que ele se verificou.

5- Ao fim de um ano de aprendizagem o aprendiz pode ser promovido a praticante e assim ingressar na carreira de uma das profissões que não tem aprendizagem assinaladas com *b)* no anexo II.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

1- Salvo quando tiver optado pela faculdade prevista no número 5 da cláusula 9.^a, ingressando em praticante, o aprendiz que tenha terminado o seu período de aprendizagem ascende a pré-oficial.

2- Os pré-oficiais e os praticantes ao fim de dois anos na categoria terão acesso à categoria de oficial de 3.^a

3- Os oficiais de 3.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.^a

4- Os oficiais de 2.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficiais de 1.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos do número anterior para a sua não promoção, terá direito a exigir um exame profissional, a efectuar no seu posto de trabalho, de acordo com as suas funções habituais e usuais na especialidade.

6- Os exames a que se refere o número anterior serão efectuados por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da entidade patronal.

7- No caso de o júri previsto no número anterior não chegar a acordo em relação ao resultado do exame, caberá ao trabalhador mais qualificado na empresa a decisão final do exame, sendo esta aceitação obrigatória para ambas as partes.

8- Os oficiais de 1.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial principal no caso de existir a vaga respectiva.

§ único. É obrigatória a existência de um oficial principal sempre que na empresa existam quatro ou mais oficiais, pré-oficiais e ou praticantes.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular, no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 13.^a

Horário normal de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima semanal de quarenta horas repartindo-se por cinco dias de 2.^a a 6.^a feira.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
- 3- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.
- 4- As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.
- 5- O trabalho suplementar prestado nos dias de descanso semanal e em dia de feriado confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, seja qual for a duração do trabalho executado.
- 6- O trabalho prestado em continuidade de serviço depois das 20 horas dá direito ao trabalhador a descansar igual período de tempo no dia imediato.
- 7- Nenhum trabalhador pode realizar mais que duas horas consecutivas de trabalho suplementar e cento e vinte horas/ano, salvo nos casos de iminência de prejuízos graves e casos de força maior.
- 8- O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e amamentação.
- 9- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que havendo motivos atendíveis expressamente os invoquem.

Cláusula 15.^a

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor mínimo de 7,00 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.
- 2- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e férias.
- 3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferior ao previsto no número 1.

Cláusula 16.^a

Descanso compensatório

- 1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % do número de horas de trabalho suplementar realizado.
- 2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

- 1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- O trabalhador tem direito a descansar, pelo menos, duas horas após um período de quatro horas de trabalho nocturno contínuo, com direito a igual remuneração.

SECÇÃO II

Remuneração do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo III, de acordo com o respectivo enquadramento profissional.

Cláusula 19.^a**Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.^a**Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior para além de 15 dias, passará a receber esta última retribuição durante todo o prazo em que a substituição durar, incluindo o período inicial de 15 dias.

2- O esquema definido no número anterior não poderá ser aplicado sistematicamente.

3- No caso de a substituição durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 21.^a**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano de cessação.

4- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da respectiva cessação.

Cláusula 22.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de 75 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{Período de trabalho semanal}}$$

3- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao fim da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 23.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no número 1 desta cláusula e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a 16,40 €.

Cláusula 24.^a**Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado**

O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos feriados será remunerado com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 25.^a

Abono para deslocações

1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade em lugar diverso do local habitual de trabalho, terá direito ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento, directamente impostas pelo exercício dessa actividade, à importância diária de 7,5 % da remuneração do grau II, ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documento comprovativo.

2- Ao trabalhador que, mediante acordo prévio, se desloque em viatura própria ao serviço da empresa, ser-lhe-á pago o correspondente ao coeficiente de 0,28 do preço de gasolina por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO III

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 26.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil que não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador, após um período de sessenta dias de trabalho efectivo, gozará um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de dezembro.

5- Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6- No ano da admissão o trabalhador, e sempre que a entidade empregadora encerre para férias, não poderá ser penalizado por esse facto, tendo direito à remuneração completa do período de encerramento.

7- Nos casos previstos no número 4 e caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de dezembro, ao trabalhador será descontado os dias que eventualmente tenha gozado a mais.

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias e dia de aniversário

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinge um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

3- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

4- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado o período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5- O trabalhador tem direito a dispensa remunerada no dia do seu aniversário, nos seguintes termos:

a) Sempre que o dia de aniversário do trabalhador coincidir com dia de folga, férias ou feriado, o trabalhador terá direito a gozar esse dia no dia de trabalho imediatamente subsequente;

b) Para os trabalhadores cujo aniversário é no dia 29 de fevereiro, em anos comuns, terão direito à dispensa remunerada no dia de trabalho imediatamente subsequente;

c) A dispensa prevista neste número contará para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 28.^a

Acréscimo da duração das férias

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

2- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitantes ao trabalhador.

Cláusula 29.^a

Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, caso se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- O trabalhador convocado a prestar serviço militar terá direito a gozar o período de férias e a receber o respectivo subsídio, antes da sua incorporação, devendo para esse efeito avisar imediatamente do facto à entidade patronal.

3- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao seu serviço.

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

Cláusula 30.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, salvo o previsto nos números seguintes.

2- Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 31.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual a dessa retribuição, que será pago antes do início do período de férias.

3- A redução do período de férias, prevista na cláusula 42.^a, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente o trabalhador ou, na sua falta, o sindicato.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período e férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- 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.

5- Durante o período de férias se o trabalhador adoecer, são as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta, salvo se outra data for acordada entre as partes, os restantes dias não compreendidos naquele período.

6- Haverá ainda 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 à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no número 3.

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

8- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no número 2 desta cláusula.

9- Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no número 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10- No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula seguinte.

11- A entidade patronal deverá elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de abril de cada ano devendo enviar uma cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 33.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- A entidade patronal que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar, bem como, o respectivo subsídio de férias.

2- O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 34.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 35.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e feriados

- 1- São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.
- 2- São considerados feriados os seguintes dias:
 - 1 de Janeiro;
 - Terça-Feira de Carnaval;
 - Sexta-Feira Santa;
 - 25 de Abril;
 - Domingo de Páscoa;
 - 1 de Maio;
 - 10 de Junho;
 - Corpo de Deus;
 - 15 de Agosto;
 - 5 de Outubro;
 - 1 de Novembro;
 - 1 de Dezembro;
 - 8 de Dezembro;
 - 25 de Dezembro;
 - Feriado municipal do respectivo concelho.
- 3- As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto a todos os trabalhadores na tarde de 24 de dezembro, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 37.^a

Faltas - Definição

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.
- 3- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

- 1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como:
 - a) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais;
 - b) As dadas para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização;
 - c) As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. Aos períodos de ausência previstos nesta alínea e em b) acresce um dia por cada filho além do primeiro;
 - d) Ao período de ausência previsto na alínea anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador;
 - e) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

- f)* A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho;
 - g)* Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da lei sindical;
 - h)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - i)* As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - j)* As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta; (pais, padrastos, sogros, genros e noras);
 - k)* As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral; (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);
 - l)* As dadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - m)* As que por lei forem como tal qualificadas.
- 2- Aplica-se o disposto na alínea *k)* do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.
- 3- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 39.^a

Comunicação e prova sobre falta justificada

- 1- As faltas justificadas quando previsíveis deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias e as imprevistas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- 2- As faltas dadas por motivo da alínea *e)* da cláusula anterior deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.
- 3- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas justificadas

- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as que se enquadrem nos seguintes casos:
- a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
 - b)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c)* As previstas na alínea *b)* do número 1 da cláusula 38.^a, até 30 dias por ano;
 - d)* As previstas na alínea *c)* do número 1 da cláusula 38.^a, até 15 dias por ano;
 - e)* As previstas na alínea *d)* até 4 dias/mês para dirigentes e 8 horas/mês para delegados sindicais;
 - f)* As previstas na alínea *j)* do número 1 da cláusula 38.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
 - g)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, na antiguidade do trabalhador.
- 2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:
 - a)* Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
 - b)* Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 43.^a**Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres e garantias das partesCláusula 44.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores, e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no número 2 da cláusula 8.^a;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros das comissões paritárias;
- i) Atribuir, sem perda de remuneração, ao trabalhador-estudante as dispensas previstas na lei em vigor para frequência das aulas e para a prestação de provas de avaliação;
- j) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- l) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 45.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar o disposto no presente contrato e nas disposições legais aplicáveis;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe forem confiadas;
- c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgar informações quanto à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho e disciplina, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Usar de urbanidade, respeitar e fazer-se respeitar em relação a todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;
- f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde e pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal que lhes tenha sido confiado;
- g) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;

- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Desempenhar as funções por forma a prestigiar a profissão.

Cláusula 46.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, com excepção do disposto no número 2 da cláusula 8.^a;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal, ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho

Com vista a salvaguardar os legítimos interesses dos profissionais e o exercício normal da actividade da entidade patronal, é vedado a esta recorrer à prestação de serviços por parte dos trabalhadores que não exerçam efectiva e exclusivamente as profissões abrangidas por este contrato, salvo se a eventual prestação de serviços a que se pretende recorrer se não enquadrar na definição normal de funções constantes deste CCT.

Cláusula 48.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos seus associados, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão (admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico);
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2- Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias, e em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 50.^a

Exercício da acção disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade

patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

4- Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito (processo disciplinar prevista na cláusula 81.^a do presente contrato) de que conste audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 51.^a

Suspensão do trabalhador

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

2- O delegado sindical ou na sua falta, o sindicato respectivo, dever ser avisado da suspensão, no prazo máximo de 48 horas.

Cláusula 52.^a

Sanções abusivas

Consideram-se 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 devesse obediência, nos termos da alínea *d*) da cláusula 45.^a;
- c*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 53.^a

Execução e caducidade do procedimento disciplinar

1- Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

2- A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

3- Da aplicação das sanções previstas no número 1 da cláusula 49.^a pode o trabalhador directamente ou por intermédio do Sindicato respectivo reclamar para a entidade competente.

Cláusula 54.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

3- O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta.

4- Considera-se económico o conjunto de meios organizativos com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5- O trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, nos termos dos números 1 ou 2 desta cláusula, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.

6- A oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos números 1 ou 2 desta cláusula, mantendo-se o vínculo ao transmitente.

7- O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respectivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.

8- O trabalhador que exerça o direito de oposição deve informar o respectivo empregador, por escrito, no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o número 7 desta cláusula, mencionando a sua identificação, a actividade contratada e o fundamento da oposição, de acordo com o número 5 precedente.

Cláusula 55.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 56.^a

Parentalidade

1- Sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal e do demais estabelecido no regime jurídico para a protecção da parentalidade, previstas no Código do Trabalho são assegurados os seguintes direitos:

a) Assegurar às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens, bem como as garantias dos direitos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 25.º do Código do Trabalho;

b) A trabalhadora grávida puérpera ou lactante, tem direito à protecção da segurança e saúde, nomeadamente a prevista no artigo 62.º bem como à protecção contra o despedimento consagrada no artigo 63.º ambos do Código do Trabalho;

c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se referem os números 2, 3 e 4 desta cláusula;

d) O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;

e) A licença referida na alínea *c)* é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 3 desta cláusula;

f) No caso de nascimentos múltiplos, os períodos previstos na alínea anterior, é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

g) O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida na alínea *c)*, ou do período remanescente da licença, no caso de incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver. Ou no caso de morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

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

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

tempo que durar a amamentação. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro;

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

2- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

3- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

4- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

6- Os trabalhadores deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto no número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

Cláusula 57.^a

Direitos de personalidade

Aos trabalhadores serão assegurados os direitos de personalidade, nomeadamente os previstos nos artigos 14.º a 22.º do Código do Trabalho.

Cláusula 58.^a

Regime de licenças, dispensas e faltas

Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, as empresas pagarão as licenças, faltas e dispensas não previstas na cláusula 40.^a, sendo posteriormente ressarcidas dos subsídios que o trabalhador usufruir da Segurança Social.

SECÇÃO II

Trabalhado de menores

Cláusula 59.^a

Princípios gerais relativos ao trabalho de menor

1- O empregador deve proporcionar ao menor, condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

a) Equipamento e organização do local e do posto de trabalho;

b) Natureza, grau e duração da exposição a agentes físicos, biológicos e químicos;

c) Escolha, adaptação e utilização de equipamento de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;

d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho ou da sua execução;

e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3- O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.

4- A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

Cláusula 60.^a

Admissão de menor ao trabalho

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha

concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5- O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do número 3, nos oito dias subsequentes.

Cláusula 61.^a

Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4- Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no número 2, sendo o ato eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5- No caso previsto nos números 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

Cláusula 62.^a

Denúncia de contrato por menor

1- O menor sem escolaridade obrigatória, frequência do nível secundário de educação ou sem qualificação profissional que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

Cláusula 63.^a

Trabalho suplementar de menor

1- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

2- O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3- Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

Cláusula 64.^a

Trabalho de menor no período nocturno

1- É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00;

b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4- No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

5- O disposto nos números 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno ocorrer em circunstância referida no número 2 da cláusula anterior, sendo devido o descanso previsto no número 3 da cláusula 63.^a

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 65.^a

Noção de trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

Cláusula 66.^a

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

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

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

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

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Faltas para prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3- Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no número 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

4- A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do número 4 da cláusula 72.^a

5- Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 68.^a

Férias e licenças de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

Cláusula 69.^a

Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

Cláusula 70.^a

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2- Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.

3- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

4- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de meta-

de dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

5- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

6- O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

Cláusula 71.^a

Cessação e renovação de direitos

1- O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

2- Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3- Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4- O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

Cláusula 72.^a

Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.

2- O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3- Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4- O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

- a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
- c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 73.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança e saúde, observando para o efeito as normas legais em vigor, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a nova redacção introduzida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, e sucessivas redacções:

a) A limpeza e conservação dos locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores; instalações sanitárias ou outros, postas à sua disposição, tais como, lavabos e chuveiros convenientemente apropriados;

- b) Sistemas de condicionamento de ar com a devida previsão de ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial;
 - c) Níveis de intensidade sonora que não ultrapassem os 85 Db (decibéis);
 - d) A existência de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, segundo a natureza, importância e riscos identificados;
 - e) Vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção;
 - f) Cuidados especiais e adequados na utilização de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos;
 - g) A existência e funcionamento de serviços de segurança e saúde, no trabalho assegurados por um médico do trabalho que, dadas as especificidades das empresas poderá ser individual ou colectivamente, assegure uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
 - h) Nenhum médico do trabalho poderá assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de serviço por mês;
 - i) Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores, não sendo da sua competência exercer a fiscalização das ausências ao serviço seja qual for o motivo que as determine;
 - j) Assegurar, pelo menos uma vez por ano, sejam obrigatoriamente feitas inspecções médicas aos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo de saúde.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de, nos termos da lei, eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 74.^a

Organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho

- 1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança e saúde visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.
- 2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:
- a) Identificação e avaliação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes de exposição a agentes químicos, físicos, biológicos e a factores de risco psicossociais;
 - b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização de registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
 - c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
 - d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente.

Cláusula 75.^a

Segurança e saúde no trabalho

- 1- No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança e saúde no trabalho.
- 2- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de saúde e segurança e devem denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

Cláusula 76.^a

Acidente de trabalho

- 1- Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80 % da retribuição mensal desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.
- 2- As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 77.^a**Causas da cessação do contrato de trabalho**

Sem prejuízo dos preceitos e garantias dos trabalhadores consagrados no Código do Trabalho, nomeadamente as relativas à protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a cessação do contrato de trabalho rege-se pelo referido código ou seja:

- a) Caducidade
 - i) Verificando-se o seu termo;
 - ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
 - iii) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.
- b) Revogação, por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento onde conste a data da produção de efeitos e a compensação pecuniária para liquidação de todos os créditos;
- c) Resolução por evocação de justa causa por qualquer das partes;
- d) Denúncia, por parte do trabalhador mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme a antiguidade seja até ou mais de dois anos.

Cláusula 78.^a**Ilicitude do despedimento**

Para além das demais situações de ilicitude do despedimento constantes do Código do Trabalho, bem como das garantias de indemnização do trabalhador por danos patrimoniais e não patrimoniais e ainda da reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho nos casos de ilicitude, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 79.^a**Efeitos da ilicitude**

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 80.^a**Justa causa de despedimento**

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 81.^a

Procedimento disciplinar

A elaboração da nota de culpa, a suspensão preventiva do trabalhador, a resposta à nota de culpa, a instrução e a decisão, obedecem aos artigos 353.º a 357.º do Código do Trabalho.

Cláusula 82.^a

Resolução

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de condições de segurança e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante.

3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 83.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1- A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no número 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2- No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3- No caso do contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 84.^a

Falência

A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

O administrador de falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 85.^a**Documentos a entregar ao trabalhador aquando da cessação do contrato de trabalho**

- 1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:
- Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
 - Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social, que deva emitir mediante solicitação.
- 2- O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Comissão paritáriaCláusula 86.^a**Comissão paritária**

- 1- A comissão paritária será constituída por igual número de representantes da parte patronal e sindical outorgantes desta convenção considerando-se constituída logo que ambas as partes designem o(s) seu(s) representantes(s).
- 2- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.
- 3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 87.^a**Competências**

Compete à comissão paritária:

- Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- Integrar os casos omissos;
- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 88.^a**Funcionamento**

- 1- Os membros da comissão paritária reunirão a pedido de qualquer das partes e aprovarão o regulamento de funcionamento.
- 2- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, considerando-as as suas deliberações parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO X

Disposições finaisCláusula 89.^a**Revogação dos contratos anteriores**

O presente contrato colectivo, revoga em tudo o que for mais favorável ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021, n.º 20, de 29 de maio de 2021 e n.º 11, de 22 de março de 2022.

Cláusula 90.^a**Direitos adquiridos**

- 1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, desig-

nadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

Cláusula 91.^a

Disposição final

Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato, nas empresas nenhum trabalhador poderá ter aumento inferior ao valor percentual acordado.

ANEXO I

Definição de funções

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nas seguintes profissões de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas:

Alisador/acabador - É o trabalhador que, predominantemente, elimina imperfeições, regulariza e alisa a superfície de peças vindas da fundição ou estampagem.

Auxiliar - É o trabalhador que procede à manutenção de máquinas e ferramentas; recupera os desperdícios e executa as tarefas auxiliares do sector em que se insere.

Batedor de ouro em folha - É o trabalhador que, servindo-se de martelos e livros apropriados, bate ouro em folha a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície.

Cinzelador - É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa motivos em relevo ou lavrado em peças de metais preciosos.

Cravador/joalheiro - É o trabalhador que, utilizando buris, olhetas, martelos e outras ferramentas apropriadas, fixa, por cravação, pedras ornamentais nas jóias. Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Dourador e prateador - É o trabalhador que dá revestimento, através de galvanoplastia, a superfícies de peças fabricadas de ouro ou prata, assim como oxida as variadas peças.

Esmaltador de artefactos de ouro - É o trabalhador que aplica camadas de esmalte, após preparação prévia, nas superfícies de objectos de adorno executados em metais macios.

Enchedor - É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro {filigranista} com fio metálico torcido e laminado {filigrana}, disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Filigraneiro - É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou ouro que compõem determinados objectos de adorno ou uso pessoal a encher com filigrana, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento.

Fundidor-moldador (em caixas) - É o trabalhador que executa moldações em areia utilizando caixas apropriadas.

Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo de ceras perdidas.

Gravador manual - É o trabalhador que, utilizando buris e outras ferramentas apropriadas, talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias e artigos de metal.

Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar.

Pode ser especializado na gravura de determinados metais e ser denominado em conformidade.

Gravador mecânico - É o trabalhador que regula, manobra e opera uma máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de letras e motivos decorativos.

Pode afiar as ferramentas utilizadas.

Guilhochador - É o trabalhador que monta, regula e opera uma máquina apropriada para ornamentar, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria.

Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, nomeadamente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito, e utiliza moldes que previamente confecciona.

Joalheiro - É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal.

Prepara as ligas metálicas, fabrica os dispositivos de fixação das pedras, podendo efectuar a respectiva cravação.

Oficial de faqueiro - É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais apropriadas, fabrica e repara, por batimento, artigos de prata tais como terrinas, travessas e serviços de chá. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Operador de máquinas de lapidar metais - É o trabalhador que ornamenta, por facetamento, e segundo o apropriado a seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina

Ourives (ourives de ouro) - É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Polidor de ouro ou joalheria - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria.

Polidor de pratas - É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais do polidor de metais (operador de máquinas de polir), mas com o objectivo específico do polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Prateiro (ourives de prata) - É o trabalhador que fabrica e repara, com ferramentas manuais ou mecânicas, artigos normalmente de prata, com médias ou grandes dimensões, para uso doméstico, culto religioso ou finalidades decorativas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Âmbito profissional

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais
I	Batedor de ouro em folha - Oficial principal (a)
	Cinzelador - Oficial principal (a)
	Cravador joalheiro - Oficial principal (a)
	Filigraneiro - Oficial principal (a)
	Guilhochador - Oficial principal (a)
	Gravador manual - Oficial principal (a)
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - Oficial principal (a)
	Joalheiro - Oficial principal (a)
	Oficial de faqueiro - Principal (a)
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - Principal (a)
	Ourives - Oficial principal (a)
	Prateiro - Oficial principal (a)

II	Batedor de ouro em folha de 1. ^a
	Dourador/prateador - Oficial principal (<i>b</i>)
	Cinzelador de 1. ^a
	Cravador joalheiro de 1. ^a
	Filigraneiro de 1. ^a
	Fundidor-moldador (em caixa) - Oficial principal (<i>b</i>)
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - Oficial principal (<i>b</i>)
	Guilhochador de 1. ^a
	Gravador manual de 1. ^a
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. ^a
	Joalheiro de 1. ^a
	Oficial de faqueiro de 1. ^a
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais - Principal (<i>b</i>)
	Ourives de 1. ^a
	Polidor de pratas - Oficial principal (<i>b</i>)
	Polidor de ouro e joalheiro - Oficial principal (<i>b</i>)
Prateiro de 1. ^a	
III	Alisador/acabador - Oficial principal (<i>b</i>)
	Dourador/prateador de 1. ^a
	Enchedor - Oficial principal (<i>b</i>)
	Esmaltador de artefactos de ouro - Oficial principal (<i>b</i>)
	Fundidor-moldador (em caixas) de 1. ^a
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. ^a
	Gravador mecânico - Oficial principal (<i>b</i>)
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais de 1. ^a
	Polidor de pratas de 1. ^a
	Polidor de ouro e joalheria de 1. ^a

IV	Alisador/acabador de 1. ^a
	Batedor de ouro em folha de 2. ^a
	Cinzelador de 2. ^a
	Cravador/joalheiro de 2. ^a
	Dourador/prateador de 2. ^a
	Enchedor de 1. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 1. ^a
	Filigraneiro de 2. ^a
	Fundidor-moldador (em caixas) de 2. ^a
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2. ^a
	Guilhochador de 2. ^a
	Gravador manual de 2. ^a
	Gravador mecânico de 1. ^a
	Joalheiro de 2. ^a
	Oficial de faqueiro de 2. ^a
	Oficial de martelo/(caldeireiro de prata) de 2. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais de 2. ^a
	Ourives de 2. ^a
	Prateiro de 2. ^a
	Polidor de pratas de 2. ^a
Polidor de ouro e joalheria de 2. ^a	
V	Alisador/acabador de 2. ^a
	Batedor de ouro em folha de 3. ^a
	Cinzelador de 3. ^a
	Cravador/joalheiro de 3. ^a
	Dourador/prateador de 3. ^a
	Enchedor de 2. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 2. ^a
	Filigraneiro de 3. ^a
	Fundidor-moldador (em caixas) de 3. ^a
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. ^a
	Guilhochador de 3. ^a
	Gravador manual de 3. ^a
	Gravador mecânico de 2. ^a
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. ^a
	Joalheiro de 3. ^a
	Oficial de faqueiro de 3. ^a
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais de 3. ^a
	Ourives de 3. ^a
	Prateiro de 3. ^a
Polidor de pratas de 3. ^a	
Polidor de ouro e joalheria de 3. ^a	

VI	Alisador/acabador de 3. ^a
	Enchedor de 3. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 3. ^a
	Gravador mecânico de 3. ^a
VII	Auxiliar
	Praticante do 2. ^o ano
	Pré-oficial do 2. ^o ano
VIII	Praticante do 1. ^o ano
	Pré-oficial do 1. ^o ano
IX	Aprendiz do 2. ^o ano
X	Aprendiz do 1. ^o ano
	(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocínio
	(b) Profissões sem aprendizagem, mas com tempo de prática

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Remuneração
I	1 300,00 €
II	1 240,00 €
III	1 180,00 €
IV	1 140,00 €
V	1 055,00 €
VI	1 030,00 €
VII	975,00 €
VIII	965,00 €
IX	950,00 €
X	935,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.^o, número 1, alínea g) conjugado com o 494.^o do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO:

Carlos Alberto Nicolau Caria, na qualidade de presidente da direcção.

José Maria Caeiro Bulhão, qualidade de vice-presidente da direcção.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Nuno Miguel Marta de Sousa, na qualidade de mandatário.

Depositado a 1 de junho de 2026, a fl. 141 do livro n.^o 13, com o n.^o 125/2026, 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 Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras

Aos 20 dias do mês de fevereiro de 2026, reuniram, por um lado, os representantes da ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes das associações sindicais outorgantes do contrato coletivo de trabalho, FE - Federação dos Engenheiros, SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2025, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínimas

A tabela de remunerações mínimas em anexo e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2026.

Artigo 2.º

Para todos os devidos e legais efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias, abaixo identificadas, estimam que 6200 empregadores e 36 000 trabalhadores são abrangidos pela presente convenção.

Artigo 3.º

As partes outorgantes reconhecem a relevância e urgência da regulação do enquadramento funcional e profissional do subsector das energias renováveis, pelo que acordam em continuar o respetivo processo negocial.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI/especialista VI	3 320,00 €
2	Engenheiro(a) V/especialista V	2 795,00 €
01	Engenheiro(a) IV/especialista IV	2 261,00 €
0	Engenheiro(a) III/especialista III	1 764,00 €
	Chefe de serviços	
	Analista informático(a) principal	
	Contabilista	
1	Engenheiro(a) II/especialista II	1 560,00 €
	Analista informático(a) profissional	
	Encarregado(a) geral	

2	Engenheiro(a) IB/especialista IB	1 455,00 €
	Programador(a) informático principal	
	Analista informático(a) assistente	
	Técnico(a) operacional principal	
	Projetista	
3	Técnico(a) serviço social	1 373,00 €
	Engenheiro(a) IA/especialista IA	
	Chefe de secção	
	Técnico(a) operacional mais 6 anos	
	Chefe de vendas	
	Secretário(a)	
	Programador(a) informático profissional	

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
4	Técnico(a) administrativo(a)	1 244,00 €
	Encarregado(a)	
	Técnico(a) operacional cinco e seis anos	
	Inspetor(a) de vendas	
	Programador(a) informático(a) assistente	
	Operador(a) informático(a) principal	
	Analista informático(a) estagiário(a)	
5	Chefe de equipa	1 223,00 €
	Assistente administrativo(a) de 1. ^a	
	Técnico(a) operacional 3. ^o e 4. ^o anos	
	Operador(a) informático(a) profissional	
	Enfermeiro(a)	
6	Encarregado(a) refeitório/cantina	1 108,00 €
	Assistente administrativo(a) de 2. ^a	
	Supervisor(a) de logística	
	Prospetor(a) de vendas	
	Promotor(a) de vendas	
	Motorista pesados	
	PQ - Oficial	
	Técnico(a) operacional 1. ^o e 2. ^o anos	
	Vendedor(a)	
	Expositor(a)/decorador(a)	
	Rececionista 1. ^a	
	Coordenador(a) de operadores especializados	

Graus	Atividade contratada /categoria	Salários
7	Motorista de ligeiros	1 048,00 €
	Auxiliar de enfermagem	
	Programador(a) informático(a) estagiário(a)	
8	Operador especializado sénior	1 035,00 €
	Operador(a) especializado(a) de 1. ^a	
	Cozinheiro(a)	
	Empregado(a) serviço externo	
	Chefe de vigilância	
	Rececionista 2. ^a	
9	Assistente administrativo(a) de 3. ^a	988,00 €
	Encarregado(a) de limpeza	
	PQ - Pré-oficial 1.º e 2.º anos	
	Operador(a) especializado(a) de 2. ^a	
	Ajudante de fogueiro(a)	
	Operador(a) informático(a) estagiário(a)	
10	Operador(a) especializado(a) de 3. ^a	960,00 €
	Contínuo/porteiro(a)	
	Servente	
	Empregado(a) refeitório/cafetaria	
	Guarda ou vigilante	
	Assistente administrativo(a) estagiário até 2 anos	
	Técnico(a) operacional praticante até 2 anos	
	PQ - Praticante até 2 anos	
Rececionista estagiário(a)		

Prémio de antiguidade - 42,81 €.

Subsídio de refeição - 8,50 € (de acordo com a cláusula 93.^a).

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direcção.

Fernando Manuel Teixeira Mendes, vogal da direcção.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carla Sofia Dias Carvalho Testa, mandatária.

Depositado a 2 de junho de 2026, a fl. 142 do livro n.º 13, com o n.º 132/2026, 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 Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras

A presente revisão salarial altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2025

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam as atividades de comércio e serviços nomeadamente com os seguintes CAE da rev. 4, 18120 Outra impressão, 46110 Atividades dos agentes do comércio por grosso de matérias-primas agrícolas e têxteis, animais vivos e produtos semiacabados, 46120 Atividades dos agentes do comércio por grosso de combustíveis, minérios, metais e de produtos químicos para a indústria, 46130 Atividades dos agentes do comércio por grosso de madeira e materiais de construção, 46140 Atividades dos agentes do comércio por grosso de máquinas, equipamento industrial, embarcações e aeronaves, 46150 Atividades dos agentes do comércio por grosso de mobiliário, artigos para uso doméstico e ferragens, 46160 Atividades dos agentes do comércio por grosso de têxteis, vestuário, calçado e artigos de couro e pele, 46170 Atividades dos agentes do comércio por grosso de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46180 Atividades dos agentes do comércio por grosso de outros produtos, 46190 Atividades dos agentes do comércio por grosso não especializado, 46211 Comércio por grosso de alimentos para animais, 46212 Comércio por grosso de tabaco em bruto, 46213 Comércio por grosso de cortiça em bruto 46214 Comércio por grosso de cereais, sementes, leguminosas, oleaginosas e outras matérias-primas agrícolas, 46220 Comércio por grosso de flores e plantas, 46230 Comércio por grosso de animais vivos, 46240 Comércio por grosso de peles e couro, 46311 Comércio por grosso de fruta e de produtos hortícolas, exceto batata, 46321 Comércio por grosso de carne e produtos à base de carne, 46341 Comércio por grosso de bebidas alcoólicas, 46350 Comércio por grosso de tabaco, 46362 Comércio por grosso de chocolate e de produtos de confeitaria, 46380 Comércio por grosso de outros produtos alimentares, 46390 Comércio por grosso não especializado de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46410 Comércio por grosso de têxteis, 46421 Comércio por grosso de vestuário e de acessórios, 46422 Comércio por grosso de calçado, 46430 Comércio por grosso de eletrodomésticos, 46441 Comércio por grosso de louças em cerâmica e em vidro, 46442 Comércio por grosso de produtos de limpeza, 46450 Comércio por grosso de perfumes e de produtos de higiene, 46460 Comércio por grosso de produtos farmacêuticos e médicos, 46471 Comércio por grosso de mobiliário para uso doméstico, carpetes, tapetes e artigos de iluminação, 46472 Comércio por grosso de mobiliário de escritório, 46480 Comércio por grosso de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, 46491 Comércio por grosso de artigos de papelaria, 46493 Comércio por grosso de brinquedos, jogos e artigos de desporto, 46494 Outro comércio por grosso de bens de consumo, *n.e.*, 46501 Comércio por grosso de computadores, equipamentos periféricos e programas informáticos, 46502 Comércio por grosso de equipamentos eletrónicos, de telecomunicações e suas partes, 46503 Comércio por grosso de outras máquinas e material de escritório, 46610 Comércio por grosso de máquinas e equipamentos agrícolas e suas peças e acessórios, 46620 Comércio por grosso

de máquinas-ferramentas, 46630 Comércio por grosso de máquinas para a indústria extrativa, construção e engenharia civil, 46641 Comércio por grosso de máquinas para a indústria têxtil, máquinas de costura e de tricotar, 46642 Comércio por grosso de outras máquinas e equipamentos, *n.e.*, 46730 Comércio por grosso de motociclos, suas partes e acessórios, 46811 Comércio por grosso de produtos petrolíferos, 46820 Comércio por grosso de minérios e de metais, 46831 Comércio por grosso de madeira em bruto e de produtos derivados, 46832 Comércio por grosso de materiais de construção (exceto madeira) e equipamento sanitário, 46840 Comércio por grosso de ferragens, ferramentas manuais e artigos para canalizações e aquecimento, 46850 Comércio por grosso de produtos químicos, 46861 Comércio por grosso de fibras têxteis naturais, artificiais e sintéticas, 46862 Comércio por grosso de outros bens intermédios, *n.e.*, 46871 Comércio por grosso de sucatas e de desperdícios metálicos, 46872 Comércio por grosso de desperdícios têxteis, de cartão e papéis velhos, 46873 Comércio por grosso de desperdícios de materiais, *n.e.*, 46890 Outro comércio por grosso especializado, *n.e.*, 46900 Comércio por grosso não especializado, 47111 Comércio a retalho em supermercados e hipermercados, 47112 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47113 Comércio a retalho não especializado, em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47114 Comércio a retalho não especializado, por correspondência ou via Internet, com predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47115 Comércio a retalho não especializado, por outros métodos, com predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47121 Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco, em grandes armazéns e similares, 47122 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47123 Comércio a retalho não especializado em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares, 47124 Comércio a retalho não especializado, em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47125 Comércio a retalho não especializado, por correspondência ou via Internet, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47126 Comércio a retalho não especializado, por outros métodos, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47210 Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, 47220 Comércio a retalho de carne e produtos à base de carne, 47230 Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, 47240 Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, 47250 Comércio a retalho de bebidas, 47260 Comércio a retalho de produtos do tabaco, 47271 Comércio a retalho de leite e de derivados, 47272 Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, 47273 Outro comércio a retalho de produtos alimentares, 47401 Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, 47402 Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, 47403 Comércio a retalho de equipamento audiovisual, 47510 Comércio a retalho de têxteis, 47521 Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano, 47522 Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, 47523 Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais de construção similares, 47530 Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, 47540 Comércio a retalho de eletrodomésticos 47551 Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, 47552 Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, 47553 Comércio a retalho de outros artigos para o lar, *n.e.*, 47610 Comércio a retalho de livros, 47621 Comércio a retalho de jornais, revistas e outras publicações periódicas e artigos de papelaria, exceto máquinas e outro material de escritório, 47622 Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, 47630 Comércio a retalho de artigos de desporto, 47640 Comércio a retalho de jogos e brinquedos, 47690 Comércio a retalho de bens culturais e recreativos, *n.e.*, 47711 Comércio a retalho de vestuário para adultos, 47712 Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças, 47721 Comércio a retalho de calçado, 47722 Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, 47730 Comércio a retalho de produtos farmacêuticos, 47741 Comércio a retalho de produtos médicos (exceto material ótico oftálmico) e ortopédicos, 47742 Comércio a retalho de material ótico oftálmico, 47750 Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, 47761 Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, 47762 Comércio a retalho de animais de companhia e respetivos alimentos, 47770 Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, 47781 Comércio a retalho de material ótico, exceto oftálmico, fotográfico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, 47782 Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, 47783 Comércio a retalho de outros produtos novos, *n.e.*, 47790 Comércio a retalho de artigos em segunda mão, 47830 Comércio a retalho de motociclos, suas partes e acessórios, 47910 Atividades de serviços de intermediação no comércio a retalho não especializado, 47920 Atividades de serviços de intermediação no comércio a retalho especializado, 53202 Atividades de serviços de entrega ao domicílio sem tratamento ou triagem, 60200 Atividades de programação e difusão de televisão e de distribuição de vídeo, 60390 Outras atividades de distribuição de conteúdos, 61200 Atividades de revenda de telecomunicações e atividades de

serviços de intermediação no domínio das telecomunicações, 62100 Atividades de programação informática, 62201 Atividades de consultoria em informática, 62202 Gestão e exploração de instalações informáticas, 62900 Outras atividades de serviços relacionados com as tecnologias da informação e informática, 63100 Infraestruturas de computação, atividades de processamento de dados, domiciliação de informação e atividades relacionadas, 63910 Atividades de portais de pesquisa Web, 63920 Outras atividades de serviços de informação, 68110 Compra e venda de bens imobiliários, 68322 Administração de condomínios, 69102 Atividades dos cartórios notariais, 70200 Atividades de consultoria para os negócios e outra consultoria para a gestão, 74110 Atividades de *design* de produtos industriais e de moda, 74120 Atividades de *design* gráfico e de comunicação visual, 74130 Atividades de design de interiores, 74140 Outras atividades especializadas de design, 77111 Aluguer de veículos automóveis ligeiros de curto prazo, 77112 Aluguer operacional de veículos automóveis ligeiros, 77120 Aluguer de veículos automóveis pesados, 77211 Aluguer de bicicletas e similares, 77212 Aluguer de outros bens recreativos e desportivos, 77220 Aluguer de outros bens de uso pessoal e doméstico, 77320 Aluguer de máquinas e equipamentos para a construção e engenharia civil, 77390 Aluguer de outras máquinas, equipamentos e bens tangíveis, *n.e.*, 81231 Atividades de desinfeção, desratização e similares, 82100 Atividades de serviços administrativos e de apoio, 82300 Organização de feiras, congressos e similares, 92001 Organização e exploração de lotarias e outros jogos de aposta, 92002 Atividades dos mediadores dos Jogos Sociais do Estado, 93110 Gestão de instalações desportivas, 93120 Atividades dos clubes desportivos, 93130 Atividades dos centros de manutenção física, 93294 Outras atividades de diversão fixas e outras atividades recreativas, 95101 Reparação e manutenção de computadores e de equipamento periférico, 95102 Reparação e manutenção de equipamento de comunicação, 95210 Reparação e manutenção de televisores e outros produtos similares de eletrónica de consumo, 95220 Reparação e manutenção de eletrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim, 95230 Reparação e manutenção de calçado e de artigos de couro, 95240 Reparação e manutenção de mobiliário e similares, de uso doméstico, 95250 Reparação e manutenção de relógios e de artigos de joalheria, 95290 Reparação e manutenção de bens de uso pessoal e doméstico, *n.e.*, 95320 Reparação e manutenção de motocicletas, 95400 Atividades de serviços de intermediação de reparação e manutenção de computadores, bens de uso pessoal e doméstico, e veículos automóveis e motocicletas, 96100 Lavagem e limpeza de têxteis e peles, 96210 Atividades de salões de cabeleireiro e barbeiros, 96220 Atividades de cuidados de beleza e outras atividades de tratamentos de beleza, 96230 Atividades de centros de bem-estar, saunas e banhos de vapor, 96300 Atividades funerárias e conexas, 96910 Atividades de prestação de serviços pessoais domésticos, 96991 Atividades de tatuagem e similares 96992 Atividades dos serviços para animais de companhia, 96993 Outras atividades de serviços pessoais diversas, *n.e.*, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é a constante no anexo I da presente CCT.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes reúnam as condições para essa filiação.

4- Este CCT abrange 3986 empresas e 18 270 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente CCT e as respetivas alterações entram em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por um período mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026.

3- Serão aplicadas as tabelas salariais conforme o disposto no anexo IV do presente CCT.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

5- A resposta à proposta e respetiva contraproposta devem ser apresentadas até 30 dias após a receção da proposta.

6- Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

8- Comissão paritária:

a) Esta convenção institui uma comissão paritária definida de acordo com o código laboral, nomeadamente nos artigos 492.º número 3 e 493.º do mesmo;

b) Regulamento Interno, desta comissão será definido pelos outorgantes desta convenção ficando vertido nas actas.

(...)

CAPÍTULO XI

(Retribuição do trabalho)

(...)

Cláusula 42.^a

(Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,50 € por cada dia de trabalho.

(...)

Cláusula 43.^a

(Outros subsídios)

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de 61,00 €.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros atualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 61,00 €.

Cláusula 44.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efetivamente auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade por cada dois anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O valor de cada diuturnidade é de 15,00 €. As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de 15,00 € cada uma.

(...)

CAPÍTULO XVII

(Formação profissional)

(...)

Cláusula 74.^a-A

(Promoção de trabalhadores com percurso formativo certificado)

1- Os trabalhadores que, em concordância com a entidade empregadora, decidam investir no seu desenvolvimento através da realização de formação profissional com um percurso formativo de pelo menos 240 horas de formação certificada, beneficiam de uma progressão na sua carreira.

2- Aos trabalhadores que cumpram os requisitos estabelecidos nesta cláusula será garantida:

a) A progressão para categoria profissional de especializado dentro da sua carreira profissional;

b) A promoção para uma categoria ou grau profissional superior, caso se verifiquem mudanças de conteúdo funcional ou a aquisição de novas competências diretamente relacionadas com as funções desempenhadas.

3- As formações profissionais necessárias para a progressão na carreira, referidas no número 1 da presente cláusula serão previamente aprovadas pelos outorgantes deste acordo coletivo, e constarão de anexo próprio ao presente CCT.

4- O tempo despendido na realização das ações de formação será contabilizado para todos os efeitos como

tempo de trabalho, conforme estipulado na cláusula 74.^a do presente CCT.

5- Os trabalhadores que tendo a categoria profissional de especializado dentro da sua carreira, não cheguem a acordo com a entidade empregadora para a realização de formação profissional necessária a progressão, não poderão ser prejudicados, sendo-lhes devido o pagamento das respectivas diuturnidades.

(...)

CAPÍTULO XXI

(Protecção na parentalidade)

(...)

Cláusula 88.^a

(Outros benefícios sociais)

A entidade patronal atribuirá, se assim o entender, aos trabalhadores um subsídio, no valor de 126,00 €, por ocasião do nascimento de cada filho.

(...)

CAPÍTULO XXIII

Exercício da actividade sindical

(...)

Cláusula 102.^a

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de dezasseis horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de dezanove horas por mês.

Cláusula 103.^a

(Crédito de horas e faltas dos membros da direcção)

1- Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia de um crédito de 6 dias por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

2- O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é atribuído em função da dimensão das empresas e do número de filiados no sindicato, nos termos previstos em legislação especial.

(...)

ANEXO III

Enquadramento e pressupostos

Regulamento de Aplicação do CEL - Certificação de Enquadramento Laboral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece o regime de aplicação do disposto no CCT, nomeadamente o referente à classificação e atribuição de tabela salarial aplicáveis às entidades patronais.

Artigo 2.º

Certificação

A aplicação do CCT, nomeadamente das tabelas salariais, implica a atribuição de escalões em função de determinadas características das entidades patronais, tendo por base o critério da diferenciação positiva. Para que essa atribuição seja efetivada, será necessária a emissão de um documento, designado por CEL - Certificado de Enquadramento Laboral

Artigo 3.º

Classificação da entidade patronal

O critério de diferenciação positiva, mencionado no artigo 2.º deste anexo, tem por base a classificação da entidade patronal, feita pela associação patronal signatária ou em quem esta delegar tal função, baseada nos critérios adotados pelo Código do Trabalho expresso no seu artigo 100.º mas com as alterações necessárias e suficientes que sejam mais compatíveis com a realidade do setor, a saber:

- a) Micro empresa tipo a - entidades patronais com menos de 5 trabalhadores; e volume de negócios inferior a 1 000 000,00 € (um milhão de euros) ou balanço total de igual valor;
- b) Micro empresa tipo B - Entidades patronais com mais de 5 trabalhadores, inclusive, e menos de 10 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 1 000 000,00 € (um milhão de euros) e inferior a 2 000 000,00 € (dois milhões de euros) ou balanço total de igual valor;
- c) Pequena empresa tipo A - Entidades patronais com mais de 10 trabalhadores, inclusive, e menos de 25 trabalhadores inclusive; e volume de negócios igual ou superior a 2 000 000,00 € (dois milhões de euros) e inferior a 5 000 000,00 € (cinco milhões de euros) ou balanço total de igual valor;
- d) Pequena empresa tipo B - Entidades patronais com mais de 26 trabalhadores, inclusive, e menos de 50 trabalhadores inclusive; e volume de negócios igual ou superior a 5 000 000,00 € (cinco milhões de euros) e inferior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros) ou balanço total de igual valor;
- e) Média empresa - Entidades patronais com mais de 51 trabalhadores, inclusive, e menos de 250 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros) e inferior a 50 000 000,00 € (cinquenta milhões de euros) ou balanço total igual ou superior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros) e inferior a 43 000 000,00 € (quarenta e três milhões de euros);
- f) Grande empresa - Entidades patronais com mais de 250 trabalhadores, inclusive; e volume de negócios igual ou superior a 50 000 000,00 € (cinquenta milhões de euros) ou balanço total igual ou superior a 43 000 000,00 € (quarenta e três milhões de euros);
- g) Estes dados são sempre referentes a 31 de dezembro do ano transato, isto é, e a título de exemplo, para que se possa emitir um CEL - Certificado de Enquadramento Laboral para o ano de 2016 devemos considerar as informações referentes a 31 de dezembro de 2015;
- h) Quando os critérios anteriormente descritos não são diretamente verificáveis fica da inteira responsabilidade da entidade certificadora a sua classificação de enquadramento.

Artigo 4.º

Aplicação das tabelas salariais

1- Os vencimentos dos trabalhadores das entidades patronais abrangidas pelo presente acordo passam a ser feitos nos termos das tabelas anexas, que têm em consideração uma componente de remuneração fixa e uma componente de remuneração variável, em função do tipo de enquadramento da empresa, conforme o exposto no artigo 3.º do presente anexo.

2- A tabela 0 será considerada como a componente de remuneração fixa. As restantes tabelas, designadas por I, II, III, IV e V corresponderão à componente de remuneração variável.

3- As tabelas I, II, III, IV e V são aplicadas, enquanto componente de remuneração variável, em função do respetivo enquadramento da entidade patronal, ou seja, em função da classificação da entidade patronal, conforme o exposto no artigo 3.º do presente anexo. A correspondência de tabelas processar-se-á da seguinte forma:

- a) Tabela 0 - Micro empresa tipo A;
- b) Tabela 0 + Tabela I - Micro empresa tipo B;
- c) Tabela 0 + Tabela II - Pequena empresa tipo A;
- d) Tabela 0 + Tabela III - Pequena empresa tipo B;
- e) Tabela 0 + Tabela IV - Média empresa;

f) Tabela 0 + Tabela V - Grande empresa.

4- O valor total da remuneração corresponderá à soma da tabela 0 com a respetiva tabela aplicável, conforme o referido no ponto anterior, acrescida das demais formas de remuneração acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador, como o subsídio de almoço e diuturnidades exceto no caso das micro empresas tipo a em que só se aplica a tabela 0.

5- Sempre que não se verifiquem cumulativamente os critérios identificativos da classificação das empresas constantes no artigo 1.º aplica-se automaticamente a tabela 0 + tabela V.

6- Estes artigos são aplicáveis a todas as empresas abrangidas pelo presente CCT, nomeadamente através dos CAES - Código de Atividade Económica nele apresentado, e independentemente da sua forma jurídica.

7- Este enquadramento é apenas válido para o ano civil a que corresponda a tabela salarial, sendo atualizado anualmente, em função dos critérios expostos neste anexo.

CAPÍTULO II

Certificado de Enquadramento Laboral - CCT Aveiro

Artigo 5.º

CEL - Certificado de Enquadramento Laboral

Para formalizar o exposto no artigo 4.º, definindo qual a classificação da entidade patronal e, consequentemente, qual a componente de remuneração variável, é criado o CEL - Certificado de Enquadramento Laboral e de agora em diante designado de CEL. Este documento certificará, para o período vigente, qual a tabela a aplicar, em função dos critérios expostos, determinando assim o valor da remuneração a aplicar ao trabalhador.

Artigo 6.º

Emissão

1- A entidade responsável pela emissão do CEL é a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA).

2- Poderão ser atribuídas licenças de emissão a outras entidades, estando as mesmas sujeitas a contratualização.

Artigo 7.º

Prazos

1- A Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) dispõe de 30 dias úteis para emitir o CEL.

2- O prazo começará a contar após a receção do pedido e desde que estejam reunidas todas as informações necessárias à emissão do CEL, nomeadamente o número de trabalhadores, volume de negócios ou balanço total referentes à entidade patronal requerente.

Artigo 8.º

Processamento

1- Para que se processe a emissão do CEL, deverão as entidades patronais interessadas proceder ao envio de informação que comprove a sua situação e referente a 31 de dezembro do ano transato, conforme o disposto no artigo 4.º do presente regulamento.

2- A informação poderá ser enviada à Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA), utilizando os seguintes meios:

- a) Presencial;
- b) Correio;
- c) Correio eletrónico;
- d) Formulário digital.

3- A associação emitirá o CEL conforme o disposto no artigo 8.º do presente regulamento.

5- Após a emissão do CEL, a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) disponibilizará o mesmo ao requerente, utilizando para o efeito os meios referidos no ponto 2 do presente artigo.

6- A emissão de certificado estará sujeita ao pagamento de custos administrativos, tendo por base uma tabela de serviços.

Artigo 9.º

Validade

1- O CEL terá a validade de 1 ano, coincidindo com o ano civil da sua emissão, produzindo efeitos a partir 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano da emissão.

2- Não é admitida a emissão de CEL para produzir efeitos em anos civis anteriores ao ano da sua emissão.

Artigo 10.º

Aplicação

1- O CEL após a sua emissão, comprovará o enquadramento da empresa para efeito de aplicação da tabela salarial, conforme o disposto.

2- A não emissão do CEL resultará na aplicação automática da tabela V, referente à componente de remuneração variável, uma vez que não haverá forma de comprovar a situação da empresa, conforme o disposto neste anexo

Artigo 11.º

Modelo do certificado - CCT

O CEL obedece a um modelo criado pela Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA), devidamente autenticado com o selo branco ou através de assinatura digital de um dos diretores em plenas funções da ACA.

Artigo 12.º

Tabelas salariais

As tabelas salariais para o ano em vigor podem ser consultadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou requerendo na Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA).

Artigo 13.º

Em vigor e responsabilidade

Este anexo faz parte integrante do acordo celebrado entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA), o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e SINDCES - Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços, no entanto é da única responsabilidade da primeira entidade a sua aplicação.

ANEXO IV

Enquadramento e pressupostos

Artigo 1.º

Tabela salarial

As tabelas salariais para o ano de 2026 são as seguintes:

Em euros

Níveis	Categorias profissionais	Códigos profissionais	Remuneração s/CEL	Remuneração com CEL				
				Fixa		Variável		
				TAB 0	TAB I	TAB II	TAB III	TAB IV
1	Diretor geral e ou gerente	37939	1 653,26	20,93	28,61	46,54	69,47	119,55
2	Chefe de cozinha	845	1 648,05	20,89	28,55	46,43	69,31	119,28
2	Diretor de departamento	11831	1 648,05	20,89	28,55	46,43	69,31	119,28
2	Consultor financeiro	37938	1 648,05	20,89	28,55	46,43	69,31	119,28
2	Optometrista 1.ª	37932	1 648,05	20,89	28,55	46,43	69,31	119,28
3	Técnico de contactologia 1.ª	37913	1 538,38	20,28	26,36	43,51	65,65	113,37
4	Técnico de ótica ocular 1.ª	16639	1 451,78	19,48	25,42	41,86	63,30	109,48
5	Analista de sistemas	512	1 392,67	18,70	25,49	41,25	62,01	107,13
5	Programador de <i>software/web</i> E de multimédia/aplic.	37937	1 392,67	18,70	25,49	41,25	62,01	107,13
5	Técnico de refrigeração e climatização ou técnico D		1 392,67	18,70	25,49	41,25	62,01	107,13
6	Chefe de serviços	80	1 351,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Contabilista/TOC	3444	1 351,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Tesoureiro	757	1 351,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01

6	Técnico de informática	14362	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 1.ª	38085	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Gerente comercial	40	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Designer gráfico ou comunicação multimédia	37928	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Designer de produto industrial ou de equipamento	37929	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Designer de têxteis e moda	37930	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Designer de interiores, espaços ou de ambiente	37931	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Optometrista 2.ª	37932	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Analista financeiro/gestão/organização	37933	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Técnico de recursos humanos	15872	1351,02	1246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Técnico de publicidade e marketing	37934	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Técnico de relações públicas	15566	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Manequim e outros Modelos	37935	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Fotógrafo	7013	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Colocador de vidros		1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Operador de máquina da vidraria 1.ª		1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
6	Joalheiro	37936	1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01

6	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro		1 351,02	1 246,02	18,33	24,94	40,34	60,74	105,01
7	Encarregado geral	184	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Técnico de ótica ocular 2. ^a		1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Técnico de contactologia 2. ^a		1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Técnico de compras	18831	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Instrutor e ou monitor de atividade física e recrea.	37914	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Cozinheiro 1. ^a	853	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Encarregado de refeitório	541	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Chefe de <i>snack</i>	11094	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Cabeleireiro completo homens e ou senhoras	37915	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Técnico de contabilidade	843	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Técnico operador das tecnologias de informação comunicação	37916	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Decorador	57	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Técnico mecânico de aparelhos a gás		1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
7	Caixeiro encarregado	33	1 301,09	1 200,19	17,59	23,91	38,59	58,28	100,91
8	Chefe de secção	81	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44
8	Inspetor administrativo	1947	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44
8	Caixeiro chefe de secção	1660	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44
8	Inspetor de vendas	328	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44
8	Encarregado de armazém	455	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44

8	Oficial encarregado - Ourivesaria/relojoaria	18811	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44
8	Supervisor de cargas e descargas	37911	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44
8	Astrólogo	37912	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44
8	Encarregado de agência funerária	32931	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44
8	Encarregado de balcão de 1.ª	871	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44
8	Ecónomo	2087	1 269,99	1 170,55	17,34	23,54	37,96	57,38	99,44
9	Correspondente em línguas estrangeiras/tradut.	37922	1 262,14	1 163,14	17,27	23,44	37,79	57,14	99,00
9	Caixa de escritório	252	1 262,14	1 163,14	17,27	23,44	37,79	57,14	99,00
9	Eletromecânico, electricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 2.ª	38084	1 262,14	1 163,14	17,27	23,44	37,79	57,14	99,00
9	Secretariado de direção	25575	1 262,14	1 163,14	17,27	23,44	37,79	57,14	99,00
9	Operador de máquina da vidraria 2.ª		1 262,14	1 163,14	17,27	23,44	37,79	57,14	99,00
9	Embalsamador 1.ª	38110	1 262,14	1 163,14	17,27	23,44	37,79	57,14	99,00
9	Artesão	37924	1 262,14	1 163,14	17,27	23,44	37,79	57,14	99,00
10	Primeiro-oficial de carnes	25056	1 219,26	1 122,39	16,87	22,89	36,87	55,85	96,87
10	Oficial especializado (cabeleiros)	37909	1 219,26	1 122,39	16,87	22,89	36,87	55,85	96,87
10	Eletromecânico, electricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 3.ª	38083	1 219,26	1 122,39	16,87	22,89	36,87	55,85	96,87
10	Operador de máquina da vidraria 3.ª		1 219,26	1 122,39	16,87	22,89	36,87	55,85	96,87
10	Empregado de agência funerária	37910	1 219,26	1 122,39	16,87	22,89€	36,87	55,85	96,87

10	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro		1 219,26	1 122,39	16,87	22,89	36,87	55,85	96,87
10	Caixeiro especializado		1 219,26	1 122,39	16,87	22,89	36,87	55,85	96,87
11	1.º assistente administrativo	11285	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Operador mecanográfico	894	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	1.º assistente de contabilidade	30539	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	1.º caixeiro/prospector de vendas	30	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Técnico de vendas	905	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Vendedor	503	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Fiel de armazém	189	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Motorista de pesados	479	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Oficial de 1.ª - Ourivesaria/relojoaria	18810	1 121,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Cozinheiro de 2.ª	854	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Empregado de <i>snack</i> 1.ª	977	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Empregado de mesa de 1.ª	6291	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> com. de 1.ª	37890	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Alfaiate e costureiro 1.ª	37893	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Estofador 1.ª	1754	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Colchoeiro 1.ª	4832	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Curtidor de peles 1.ª	37896	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Preparador e acabador de peles 1.ª	37899	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Sapateiro 1.ª	37902	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61

11	Maleiro 1. ^a	7760	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Correio 1. ^a	37905	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Embalsamador 2. ^a	38110	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Esteticista	2222	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Massagista estética	2224	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
11	Oficial posticeiro	37908	1 211,59	1 114,98	16,83	22,84	36,77	55,69	96,61
12	2.º assistente admin.	11286	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	2.º assistente de contabilidade	30540	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Perfurador-verificador	1656	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	2.º caixeiro	31	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Caixeiro de praça/mar	1987	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Conferente	786	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Promotor de vendas	387	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Motorista de ligeiros	478	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Oficial de 2. ^a - Ourivesaria/relojaria	18809	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Cozinheiro de 3. ^a	855	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Empregado de <i>snack</i> 2. ^a	978	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Empregado de mesa de 2. ^a	6292	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> com de 2. ^a	37891	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Alfaiate e costureiro 2. ^a	37894	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Estofador 2. ^a	1755	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64

12	Colchoeiro 2. ^a	4833	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Curtidor de peles 2. ^a	37897	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Preparador e acabador de peles 2. ^a	37900	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Sapateiro 2. ^a	37903	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Maleiro 2. ^a	7761	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Correio 2. ^a	37906	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
12	Panificador	5552	1 167,65	1 073,01	16,48	22,34	35,93	54,51	94,64
13	Segundo oficial de carnes	25085	1 124,88	1 032,27	16,12	21,82	35,05	53,29	92,60
13	Preparador de produtos carneos de 1. ^a		1 124,88	1 032,27	16,12	21,82	35,05	53,29	92,60
13	Operador de transformação de carnes de 1. ^a		1 124,88	1 032,27	16,12	21,82	35,05	53,29	92,60
13	Praticante de cabeleireiro	1628	1 124,88	1 032,27	16,12	21,82	35,05	53,29	92,60
13	Reparador de electrodomésticos		1 124,88	1 032,27	16,12	21,82	35,05	53,29	92,60
14	3.º assistente administrativo	11287	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	3.º caixeiro	32	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Propagandista	1713	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Telefonista/rececionista	3545	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Cobrador	524	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Ajudante de motorista	424	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Oficial de 3. ^a - Ourivesaria/relojaria	18808	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Empregado de armazém	867	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Encarregado de limpeza	2097	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03

14	Prestador de cuidados a animais	37926	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Reparador de bicicletas	37927	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Empregado de <i>snack</i> 3. ^a	979	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Empregado de mesa de 3. ^a	14265	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Alfaiate e costureiro 3. ^a	37895	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Estofador 3. ^a	4896	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Colchoeiro 3. ^a	4834	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Curtidor de peles 3. ^a	37898	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Preparador e acabador de peles 3. ^a	37900	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Sapateiro 3. ^a	37904	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Maleiro 3. ^a	7762	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Correio 3. ^a	37907	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Calista	2221	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Manicura	2223	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
14	Pedicura	2226	1 071,67	981,64	15,64	21,16	33,95	51,73	90,03
15	Caixa (talho)	37925	1 065,35	976,62	14,62	18,99	30,26	46,53	88,73
15	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro		1 065,35	976,62	14,62	18,99	30,26	46,53	88,73
16	Caixa de comércio	4749	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Distribuidor	34	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Embalador	35	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Preparador de Produtos cárneos de 2. ^a		1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12

16	Operador de transformação de carnes de 2.ª		1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Operador de máquinas de embalar	4751	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Servente	44	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Ajudante de caixairo/estagiário	37940	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Ajudante de cabeleireiro	1610	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Bilheteiro	746	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Amassador	837	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Forneiro	883	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Empregado de balcão	293	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
16	Empregado de refeitório	870	1 056,08	967,96	14,62	18,86	30,04	46,22	88,12
17	Ajudante (talho)	37921	1 053,09	965,46	14,52	18,75	29,85	45,96	87,63
18	Dactilógrafo	32350	1 049,21	961,75	14,50	18,71	29,79	45,86	87,45
18	Contínuo	527	1 049,21	961,75	14,50	18,71	29,79	45,86	87,45
18	Porteiro	490	1 049,21	961,75	14,50	18,71	29,79	45,86	87,45
18	Guarda	325	1 049,21	961,75	14,50	18,71	29,79	45,86	87,45
18	Estafeta	544	1 049,21	961,75	14,50	18,71	29,79	45,86	87,45
18	Bagageiro	14259	1 049,21	961,75	14,50	18,71	29,79	45,86	87,45
18	Cafeteiro	519	1 049,21	961,75	14,50	18,71	29,79	45,86	87,45
18	Dispenseiro	2085	1 049,21	961,75	14,50	18,71	29,79	45,86	87,45
18	Embalador (talho)	37920	1 049,21	961,75	14,50	18,71	29,79	45,86	87,45
19	Servente (talho)	37918	1 046,56	959,28	14,47	18,68	29,74	45,80	87,28
19	Aprendiz do 2.º ano cabeleireiro	37919	1 046,56	959,28	14,47	18,68	29,74	45,80	87,28

19	Preparador de produtos cárneos de 3. ^a			1 046,56	959,28	14,47	18,68	29,74	45,80	87,28
19	Operador de transformação de carnes de 3. ^a			1 046,56	959,28	14,47	18,68	29,74	45,80	87,28
20	Servente fessureiro (talho)			1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Praticante de ourivesaria/relojaria	18807		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Praticante de armazém	7847		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Praticante de caixeiro	3374		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Servente de limpeza	1037		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Paquete (16 a 18 anos)	30549		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Copeiro	530		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Roupeiro	7477		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Estagiário	1797		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Aprendiz	1891		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Praticante (talho)	38082		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Aprendiz do 1.º ano (cabeleireiro)	37889		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
20	Aprendiz/panificação	37888		1 040,15	953,11	14,43	18,62	29,64	45,66	87,04
21	Técnico de contabilidade em regime livre (1 hora por um dia por semana)	843		387,68	333,58	7,92	11,02	15,23	24,43	54,09
22	Servente de limpeza (1 hora/dia)	1 037,00		16,94	6,66	0,07	0,08	0,11	5,13	10,28

Aveiro, 27 de janeiro de 2026.

Associações patronais:

Pela Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA):

Jorge Manuel de Pinho Silva, na qualidade de presidente.

Arménio da Silva Ferreira Bajouca, na qualidade de vice-presidente.

Associações sindicais:

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços Portugal:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Paulo Manuel da Silva Barqueiro, na qualidade de mandatário.

Depositado a 2 de junho de 2026, a fl. 142 do livro n.º 13, com o n.º 129/2026, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua receção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor, até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 18.ª

Retribuição

1 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 46,15 €.

7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 20.ª

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 48,00 €, indepen-

dentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 9,58 €.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 75,46 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- | | |
|---|----------|
| <i>a)</i> Refeição | 19,58 €; |
| <i>b)</i> Alojamento e pequeno-almoço | 47,22 €. |

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil de 12 972,42 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 22.^a-A

Teletrabalho

1- Os trabalhadores que se encontram a exercer atividade em regime de teletrabalho, nos termos da Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, têm direito a uma compensação pelas despesas adicionais nos seguintes termos:

- a)* Consumo de eletricidade residencial - 0,15 €/dia;
- b)* Consumo de *internet* pessoal - 0,60 €/dia;
- c)* Computador ou equipamento informático equivalente pessoal - 0,75 €/dia.

2- Os valores previstos no número anterior são aplicáveis apenas aos dias completos de teletrabalho, efetivamente prestado e que resultem de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos da lei, bem como pela utilização profissional em teletrabalho daqueles bens ou serviços que não sejam disponibilizados direta ou indiretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

Cláusula 56.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 12 721,19 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 6,40 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 420,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 264,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	1 154,00 €
4	Chefe de secção (escritório), encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas e técnico responsável	1 107,00 €
5	Técnico de eletrónica, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	1 078,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	1 037,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, estenodactilógrafo em língua portuguesa e cozinheiro de 2. ^a	975,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, rececionista e operador de venda	955,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos e empregado de refeitório	945,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	932,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	928,00 €
12	Praticante e paquete	920,00 €

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, praticista, prospetor de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.^a), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.^a, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão ou alteração mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 28 de abril de 2026.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Paulo Cesar Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

Depositado a 2 de junho de 2026, a fl. 142 do livro n.º 13, com o n.º 128/2026, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras à convenção colectiva de trabalho entre a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com publicação da alteração salarial e texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024 e última publicação de alteração salarial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é a constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 18.^a

(Retribuição)

(...)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 46,15 €.

Cláusula 20.^a**(Diuturnidades)**

1- As retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 48,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

(...)

Cláusula 20.^a-A**(Subsídio de refeição)**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 9,58 €.

(...)

Cláusula 22.^a**(Ajudas de custo)**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 75,46 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 19,58 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 47,22 €.

3- (...)

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 12 972,42 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

(...)

CAPÍTULO XIII

Deslocações

(...)

Cláusula 56.^a**Seguros de acidentes pessoais**

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 12 721,19 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 6,40 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 420,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2, técnico responsável do grau III	1 264,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas, técnico responsável do grau II	1 154,00 €
4	Chefe de secção (escritório), encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas; técnico responsável do grau I	1 107,00 €
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	1 078,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, prospectador de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de vendas de 1. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	1 037,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, operador de vendas de 2. ^a , cozinheiro de 2. ^a	975,00 €
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, operador de vendas de 3. ^a , telefonista, rececionista	955,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos e empregado de refeitório	945,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	932,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	928,00 €
12	Praticante e pacote	920,00 €

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, prospectador de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 24 de abril de 2026.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Verter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
 - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
 - Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 - Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.
- A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:
- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
 - SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
 - SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
 - SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
 - OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
 - STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
 - STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 - SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
 - SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 2 de junho de 2026, a fl. 142 do livro n.º 13, com o n.º 127/2026, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do contrato coletivo de trabalho entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, (produtos químicos) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, com última publicação do texto consolidado, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de setembro de 2024 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2025 - Alteração salarial e outras.

Celebrado em 9 de abril de 2026.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

3, 4 e 5- *(Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

Retribuição

1 a 5- *(Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.)*

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 46,15 €.

7- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 48,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 9,58 €.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 75,46 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 19,58 €;
b) Alojamento e pequeno-almoço 47,22 €.

3- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 12 972,42 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 e 6- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 12 721,19 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 6,40 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 420,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas, engenheiro do grau 2 e técnico responsável III	1 264,00 €

3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B, chefe de vendas e técnico responsável II	1 154,00 €
4	Chefe de secção (escritório), encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas e técnico responsável grau I	1 107,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	1 078,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesador, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas fiel de armazém e operador de venda de 1. ^a	1 037,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, estenodactilógrafo em língua portuguesa, operador de venda de 2. ^a e cozinheiro de 2. ^a	975,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, rececionista e operador de venda de 3. ^a	955,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos e empregado de refeitório	945,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	932,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	928,00 €
12	Praticante e paquete	920,00 €

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, prospetor de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.^a), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.^a, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, como mandatário.

Depositado a 2 de junho de 2026, a fl. 142 do livro n.º 13, com o n.º 126/2026, 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 dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2025, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (...)

2- (...)

3- O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- (...)

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efetivo de doze meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 32.ª

(Conceito de retribuição)

(...)

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 €.

Cláusula 39.ª

(Diuturnidades)

1- As retribuições mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de 1.º oficial e de caixa de balcão, até ao limite de três diuturnidades, no valor de 31,00 €, cada uma.

Cláusula 95.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € desde que prestem no mínimo 4 horas de trabalho diário.

Cláusula 96.^a**Aplicação das tabelas salariais**

1- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas pelo presente contrato aplicam-se a partir de 1 janeiro de 2026.

2- As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação, no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela remunerações mínimas

Categoria	Tabela
Encarregado	1 250,00 €
1.º oficial	1 150,00 €
2.º oficial	1 030,00 €
Caixa de balcão	950,00 €
Praticante	940,00 €

Lisboa, 24 de março de 2026.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Hugo Manuel Pereira de Almeida, mandatário.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal . ACCP, ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Marianela Lourenço Rodrigues Lourenço, mandatária.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Isaú Alves Fialho da Maia, mandatário.

Depositado a 2 de junho de 2026, a fl. 142 do livro n.º 13, com o n.º 131/2026, 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 REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisãoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA (REBOPORT) e, por outra parte, os trabalhadores ao serviço daquela representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 77.^a (Adesão individual ao contrato).

2- O presente acordo abrange o empregador e 71 trabalhadores.

3- A quaisquer matérias, não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, será aplicável o disposto nesse código.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 12 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

Cláusula 3.^a**Denúncia e revisão**

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termos do prazo de vigência.

2- O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negociada.

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

4- A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negociado.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro dos quinze dias a contar do termo fixado no número 3.

Cláusula 14.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de 392,00 € por cada trabalhador, desde que fundamentado.

Cláusula 21.^a

Navegação costeira nacional

1- Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a uma remuneração diária de 263,63 €, e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de 219,88 €, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2- Sempre que os tripulantes efetuarem uma viagem, a empresa custeará a alimentação.

3- No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, acumulativamente às funções, desempenhar, efetivamente, a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, à quantia de 17,34 € por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4- A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de 24 horas e tudo o que exceder este período é pago em períodos de meio-dia indivisíveis.

Cláusula 22.^a

Trabalho em doca e de segurança

1- Sempre que os tripulantes se encontrem ao serviço, e um rebocador tenha de fazer uma docagem, fora do Porto de Sines, a empresa obriga-se a assegurar os transportes, alojamento e alimentação.

2- Sempre que os tripulantes se encontrem de serviço, abrangidos pelo subsídio de embarque e seja determinado pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS serviços de segurança a um navio, salvo melhor entendimento dos serviços operacionais da REBOPORT, será o 4.º rebocador da escala em anexo (I) a executar o serviço.

3- Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do Porto de Sines, os mestres e maquinistas prático terão direito a auferir uma remuneração diária de 176,71 € e os marinheiros terão direito a uma remuneração de 157,47 €, enquanto a embarcação se encontre em docagem, com exceção dos tripulantes que estejam abrangidos pelo subsídio de embarque.

4- Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de *standby* ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestre e maquinista prático auferem uma remuneração diária de 176,71 € e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração diária de 157,47 €.

5- A estes valores acresce a quantia de 39,88 € por tripulante para alimentação.

6- A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de 24 horas, no entanto os serviços poderão ser de 12 horas sendo que a remuneração será fracionada a metade, incluindo suplemento alimentação.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1- Por cada 5 anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade no valor de 21,64 €.

2- Considera-se relevante para efeitos de atribuição das diuturnidades todo o tempo prestado pelo trabalhador ao serviço dos reboques e lanchas de amarração, e amarração em terra ao Porto de Sines.

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de 10,46 € (22 dias por mês).

2- Complemento do subsídio de refeição para os trabalhadores embarcados por cada dia de trabalho no Porto de Sines no valor de 13,23 €.

Cláusula 68.^a**Morte ou incapacidade do trabalhador**

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- A REBOPORT efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 24 036,00 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro/a sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

Cláusula 77.^a**Adesão individual ao contrato**

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 79.^a**Subsídio de transporte**

1- Os trabalhadores, terão direito a auferir um subsídio de transporte em espécie no valor de 106,64 €, pagos onze meses por ano;

2- O subsídio a que se refere o número anterior somente será atribuído ao funcionário que residir a mais de 40 km de distância da sede da REBOPORT Sines, por estrada, para cada lado;

3- O funcionário para ter direito ao subsídio constante no número 1 do presente artigo, terá que apresentar à empresa documento que comprove a sua morada fiscal.

ANEXO I

Escala dos reboques - *(Mantêm-se as atuais escalas publicadas sem alterações.)*

ANEXO II

Escala das lanchas - *(Mantêm-se as atuais escalas publicadas sem alterações.)*

ANEXO III

Escala operadores cais/CCO - *(Mantêm-se as atuais escalas publicadas sem alterações.)*

ANEXO IV

Tabela salarial - Em vigor de janeiro de 2026 a dezembro de 2026.

ANEXO V

Funções - *(Mantêm-se as atuais escalas publicadas sem alterações.)*

ANEXO IV

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026)

Categoria profissional	Retribuição base
Mestre	
0*	1 956,00 €
1	1 884,71 €
2	1 766,27 €
3	1 714,53 €
4	1 680,02 €
Maquinista	
0*	1 956,00 €
1	1 884,71 €
2	1 766,27 €
3	1 714,53 €
4	1 680,02 €
Marinheiro	
0*	1 657,03 €
1	1 559,27 €
2	1 507,54 €
3	1 327,01 €
4	1 228,09 €
5	1 197,07 €
Operador de cais	
1	1 197,07 €
2	1 122,31 €
3	1 028,02 €
4	943,00 €
Mecânico	
1	1 884,71 €
2	1 766,27 €
3	1 714,53 €
4	1 562,73 €
CCO	
1	1 680,02 €
2	1 559,27 €
3	1 507,54 €
4	1 327,01 €
5	1 231,48 €

* A progressão ao nível 0 é efetuada de acordo com os seguintes princípios:

- a) 3 anos de permanência no escalão inferior com avaliação de desempenho de Bom;
- b) Obtenção de certificado de competência de comando na categoria de mestre costeiro;
- c) obtenção de certificado de competência de chefe na categoria de maquinista prático de 1.ª;
- d) Obtenção de certificado STCW na categoria de marinheiro de 1.ª

Sines, 30 de março de 2026.

Pela REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA:

João António Macedo Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Paulo César Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

Ricardo José Garcia Nunes, na qualidade de mandatário.

Depositado a 2 de junho de 2026, a fl. 142 do livro n.º 13, com o n.º 130/2026, 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 Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outra do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de março de 2024, com a alteração publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de abril de 2025 e no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, 3.^a série, n.º 7, de 17 de abril de 2024, com a alteração publicada no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, 3.^a série, n.º 10, de 23 de maio de 2025.

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), com o CAE 52230, adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência no anexo II do presente AE, representados pela associação sindical outorgante, adiante designada sindicato.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3- Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 552 trabalhadores, existindo na empresa 2166 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até dia 31 de dezembro de 2026 renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3- As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2026, nos termos do anexo I, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4- Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 30 dias sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição

(...)

Cláusula 77.^a

Subsídio de refeição

1- A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:

a) Para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas: 9,10 € quando pago em cartão de refeição e 8,55 € quando pago em numerário;

b) Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

2- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

3- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

(...)

ANEXO I

Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

Clausula 100.^a

Tabelas salariais

As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, a partir de 1 de janeiro de 2026, são as que constam na tabela seguinte:

(...)

NÍVEL	CONTINENTE 2026	MADEIRA 2026
2	925,00 €	985,00
4	930,00 €	990,00
6	935,00	995,00
7	940,00	1 000,00
8	993,47	1 005,00
10	1 049,50	1 049,50
11	1 097,37	1 097,37
12	1 139,39	1 139,39
13	1 176,76	1 176,76
14	1 285,33	1 285,33
15	1 398,57	1 398,57
16	1 497,80	1 497,80
17	1 584,30	1 584,30
18	1 767,78	1 767,78
19	1 857,18	1 857,18
20	1 975,97	1 975,97
21	2 101,82	2 101,82
22	2 332,35	2 332,35
23	2 492,30	2 492,30
24	2 756,94	2 756,94
25	2 925,13	2 925,13
26	3 015,71	3 015,71
27	3 294,45	3 294,45
28	3 648,49	3 648,49

Lisboa, 29 de abril de 2026.

Pela empresa: Portway - Handling de Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Chloé Tanguy Lapeyre, na qualidade de administradora delegada.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de mandatário.

José Manuel Magalhães Rebelo, na qualidade de mandatário.

Depositado a 1 de junho de 2026, a fl. 141 do livro n.º 13, com o n.º 124/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos - STI - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 9 de maio de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025.

TÍTULO I**Dos princípios fundamentais****Artigo 1.º****Denominação**

O Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, abreviadamente designado pela sigla STI, é uma organização de trabalhadores composta por todos os profissionais a ela associados voluntariamente que exerçam a sua atividade na Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) ou na Autoridade Tributária e Assuntos Fiscais da Região Autónoma da Madeira (AT-RAM).

Artigo 2.º**Âmbito territorial e sede**

1- O STI abrange todo o território nacional, tal como definido na Constituição da República Portuguesa, tem a sua sede em Lisboa e durará por tempo indeterminado.

2- A localização da sede poderá ser alterada pela assembleia geral, sob proposta do conselho geral.

Artigo 3.º**Símbolo e bandeira**

O símbolo do sindicato é constituído pela sigla STI, em cor azul. A bandeira do sindicato é um retângulo em tecido branco, tendo no meio a inserção das letras STI, em cor azul, e, por baixo destas, o nome «Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos».

Artigo 4.º**Princípios**

1- O STI é uma organização autónoma, independente do Estado, de partidos políticos, de confissões religiosas ou de quaisquer outras associações de qualquer natureza, regendo-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos executivos e no controlo e participação ativa dos trabalhadores seus associados, em todos os aspetos da vida sindical.

2- No STI está consagrado o exercício do direito de tendências sindicais cuja organização autónoma é da exclusiva responsabilidade das mesmas, nos termos dos presentes estatutos.

3- O direito de intervenção e participação das tendências não pode em circunstância alguma prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A tendência tem direito a organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto dos demais associados, sem que esta vincule os órgãos do sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.

Artigo 5.º

Objetivos

São objetivos do STI a defesa dos legítimos direitos e interesses dos trabalhadores por si representados, bem como a prossecução da igualdade perante o Estado e a lei, tendo como base a justiça e a dignidade da pessoa humana, tal como são proclamadas na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Artigo 6.º

Meios fundamentais

1- O STI lutará ao lado de todas as organizações nacionais e estrangeiras pela emancipação dos trabalhadores, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2- Para a realização dos seus objetivos estatutários, poderá o STI estabelecer relações, filiar-se ou federar-se em organizações sindicais, sem que de tal resulte perda de autonomia e independência perante o Estado, conforme previsto no número 1 do artigo 4.º dos presentes estatutos.

3- A decisão de filiação, federação ou abandono das organizações referidas no número anterior será obrigatoriamente precedida de referendo, nos termos do artigo 11.º dos presentes estatutos.

TÍTULO II

Dos sócios

Artigo 7.º

Inscrição, sócios de mérito e sócios honorários

1- Poderão inscrever-se como sócios do STI todos os trabalhadores referidos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- O estatuto de sócio de mérito exalta os sócios que, pela sua exemplar dedicação e empenho ao serviço do STI, tenham excedido largamente os deveres que lhes são comumente impostos no artigo 10.º dos presentes estatutos.

3- O estatuto de sócio honorário poderá ser atribuído àqueles que, não sendo sócios, lhes seja reconhecido um serviço de relevo em prol do STI, sem que para tal nada lhes fosse legalmente exigido.

4- A atribuição das menções previstas nos números 2 e 3 do presente artigo é proposta ao congresso, por qualquer um dos seus membros.

Artigo 8.º

Qualidade de sócio

1- A qualidade de sócio, com todos os direitos e deveres daí emergentes, adquire-se com a receção na sede do STI do formulário de inscrição e da declaração de desconto mensal da quotização, devidamente preenchidos e assinados, mantendo-se essa qualidade após a aposentação ou durante o período de licença sem vencimento, desde que mantenha o pagamento das quotizações.

2- Fica suspensa a qualidade de sócio aos que:

a) Temporariamente deixem de estar enquadrados no artigo 1.º dos presentes estatutos e suspendam, enquanto durar a situação, o pagamento das quotizações;

b) Hajam sido punidos com a pena de suspensão, enquanto esta durar.

3- Perdem a qualidade de sócio os que:

a) Comunicarem por escrito, para a sede do STI, a sua vontade expressa de se desvincularem da organização;

b) Não estando abrangidos pelas isenções previstas no artigo 39.º dos presentes estatutos, deixem de pagar a sua quotização e não regularizem a situação no prazo máximo de três meses, a contar da primeira falta de pagamento;

c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão, a partir da data da notificação da decisão definitiva.

4- Readquirem a qualidade de sócio aqueles que, tendo sido punidos com a pena de expulsão e nunca antes de decorridos dois anos após a notificação da decisão definitiva, sejam readmitidos por decisão do conselho geral, por votação favorável de dois terços dos seus membros presentes, em escrutínio direto e secreto.

Artigo 9.º

Processo administrativo

A tramitação do processo administrativo de inscrição, suspensão ou readmissão de sócios, bem como de nomeação de sócios de mérito e de sócios honorários, consta do Regulamento de Sócios.

Artigo 10.º

Direitos e deveres dos sócios

1- A qualidade de sócio obriga ao cumprimento dos presentes estatutos e regulamentos em vigor, vinculando aos seguintes direitos e deveres.

2- Os sócios têm o direito:

- a) A eleger e ser eleitos, de acordo com as disposições estatutárias, para qualquer órgão ou cargo do sindicato;
- b) À crítica pertinente aos órgãos do sindicato e à sua atuação;
- c) À diferença de opinião;
- d) À comparticipação em despesas efetuadas e em perdas de remunerações sofridas em atividades ao serviço do sindicato;
- e) Ao apoio dos serviços jurídicos do sindicato quando sejam ofendidos e prejudicados, coletiva ou individualmente, nos seus legítimos direitos como trabalhadores;
- f) A aceder aos elementos referentes à gestão do sindicato, nos termos da lei, dos estatutos, e do Regulamento dos Sócios;
- g) Ao usufruto de todas as estruturas sociais, culturais e recreativas do sindicato;
- h) Ao esclarecimento e informação pelos órgãos do sindicato, a todos os níveis;
- i) À apresentação aos órgãos competentes de propostas, estudos e reivindicações, individuais ou coletivas;
- j) A assento, com direito à intervenção, mas sem direito a voto, em todas as reuniões e assembleias deliberativas que se realizem no âmbito da atividade sindical a nível nacional, distrital e regional;
- k) A usar o cartão de identificação de sócio;
- l) À participação, para procedimento disciplinar, de qualquer violação por parte de outros sócios ou órgãos, passível de aplicação de qualquer das penas previstas nos presentes estatutos;
- m) A votar em processos de referendo.

3- Os sócios têm o dever:

- a) De acatar e cumprir as deliberações dos órgãos competentes, tomadas de acordo com os presentes estatutos e regulamentos em vigor;
- b) De agir solidariamente na defesa dos interesses e direitos coletivos;
- c) De pagar prontamente as quotizações;
- d) De participar ativamente na vida do sindicato e nos órgãos em que tenham assento;
- e) De manter atualizados os elementos relativos à sua situação pessoal e profissional.

Artigo 11.º

Referendo

1- Os sócios do sindicato no pleno gozo dos seus direitos poderão ser chamados a pronunciar-se diretamente e a título vinculativo, através de referendo.

2- O referendo só pode ter por objeto questões de relevante interesse de política sindical que, pela sua natureza, devam ser decididas por todos os sócios.

3- São excluídas do âmbito do referendo alterações aos estatutos, bem como questões e atos de natureza meramente administrativa, orçamental ou financeira.

4- Cada referendo recairá sobre uma só matéria, devendo as questões ser formuladas em termos de sim ou não, com objetividade, clareza e precisão.

5- A realização de referendo é decidida em conselho geral, sob proposta da direção nacional, com exceção da decisão de filiação, federação ou abandono das organizações referidas no número 2 do artigo 6.º, na qual a deliberação quanto à realização de referendo é tomada em sede de congresso.

6- A decisão sobre a filiação, federação ou abandono das organizações referidas no número 2 do artigo 6.º dos presentes estatutos, é obrigatoriamente sujeita a referendo.

7- Não poderá ser convocado nem realizado qualquer referendo, no período que decorre entre a publicitação de atos eleitorais para órgãos executivos nacionais e a sua tomada de posse.

8- O ato de referendo é sempre realizado em assembleia geral.

9- O referendo só tem efeito vinculativo quando o número de votantes for superior a metade dos sócios do STI.

TÍTULO III

Dos órgãos

Artigo 12.º

Órgãos do STI

1- No STI existem órgãos deliberativos e executivos, de âmbito geográfico nacional, regional, distrital e local.

2- São órgãos nacionais:

a) Deliberativos:

i) A assembleia geral;

ii) O congresso;

iii) O conselho geral.

b) Executivos:

i) A mesa coordenadora;

ii) A direção nacional;

iii) O conselho fiscal;

iv) A comissão eleitoral;

v) A comissão nacional;

vi) O conselho disciplinar.

3- São órgãos regionais:

a) Deliberativos:

i) As assembleias regionais dos Açores e da Madeira;

ii) Os conselhos regionais dos Açores e da Madeira.

b) Executivos:

i) As direções regionais dos Açores e da Madeira;

ii) As delegações regionais dos Açores e da Madeira ao conselho geral.

4- São órgãos distritais:

a) Deliberativos:

i) As assembleias distritais;

ii) Os conselhos distritais.

b) Executivos:

i) As direções distritais;

ii) As delegações distritais ao conselho geral.

5- São órgãos locais:

a) Deliberativos:

i) As assembleias locais.

b) Executivos:

i) As delegações locais.

6- É incompatível o exercício simultâneo de dois ou mais cargos em órgãos executivos diferentes.

CAPÍTULO I

Órgãos nacionais

SECÇÃO I

Órgãos deliberativos

Artigo 13.º

Assembleia geral

1- Compõem a assembleia geral todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

2- Compete à assembleia geral, por maioria simples dos presentes, exceto quando este artigo exija uma maioria diferente:

a) Eleger a direção nacional, o conselho fiscal, a mesa coordenadora e o conselho disciplinar, sendo eleita a lista com mais votos;

b) Deliberar sobre a destituição da direção nacional, da mesa coordenadora, do conselho fiscal, do conselho disciplinar e da comissão nacional, no todo ou em parte;

c) Aprovar as alterações aos estatutos, sendo exigível o voto favorável de dois terços dos votantes presentes;

d) Aprovar o relatório e contas anuais do sindicato;

e) Pronunciar-se, através de referendo, nos termos do número 6 do artigo 11.º, quanto à filiação, federação ou abandono das organizações referidas no número 2 do artigo 6.º dos presentes estatutos, sendo exigível o voto favorável de três quartos dos votantes presentes;

f) Deliberar sobre a extinção, dissolução e liquidação do sindicato, sendo exigível o voto favorável de três quartos dos votantes presentes;

g) Autorizar a demanda dos titulares dos órgãos sindicais, por factos praticados no exercício dos seus cargos;

h) Deliberar sobre a alteração da sede de acordo com o número 2 do artigo 2.º dos presentes estatutos, sendo exigível o voto favorável de dois terços dos votantes presentes.

3- A assembleia geral é convocada ordinariamente pelo presidente da mesa coordenadora, por sua iniciativa, a pedido da direção nacional ou de 5 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos, com a antecedência mínima de sessenta dias:

a) Para as eleições dos órgãos;

b) Anualmente, para aprovar o relatório e contas anuais.

4- A assembleia geral é convocada extraordinariamente pelo presidente da mesa coordenadora, por sua iniciativa, a pedido da direção nacional ou de 5 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos, com a antecedência mínima de trinta dias:

a) Para eleger a direção nacional, o conselho fiscal, a mesa coordenadora ou o conselho disciplinar, destituídos antes do termo do seu mandato;

b) Para destituir, no todo ou em parte, a direção nacional, o conselho fiscal, a mesa coordenadora, a comissão nacional ou o conselho disciplinar;

c) Sempre que tal se mostre necessário, para efeitos das alíneas *c)*, *e)*, *e f)* e *g)* do número 2 do presente artigo.

5- A convocatória da assembleia geral deverá indicar a modalidade, o dia, o local, a hora e a respetiva ordem de trabalhos, mencionando expressamente que, na falta de quórum à hora marcada, a assembleia reunirá uma hora depois, nos termos da alínea *b)* do número 1 do artigo 30.º A referida convocatória será publicada no portal eletrónico do STI e enviada, sempre que possível, através de *e-mail* para todos os serviços onde existem sócios e individualmente para aqueles que tenham fornecido o seu endereço de correio eletrónico.

Artigo 14.º

Congresso

1- Compõem o congresso:

a) A mesa coordenadora;

b) A direção nacional;

c) O conselho fiscal;

d) O conselho disciplinar;

- e)* As direções regionais;
 - f)* As direções distritais;
 - g)* Os delegados sindicais;
 - h)* O secretário-geral do STI, com voto facultativo;
 - i)* Os sócios que tenham sido presidentes ou vice-presidentes de órgãos executivos nacionais, ou presidentes das direções distritais e regionais;
 - j)* Os sócios de mérito;
 - k)* Os sócios honorários, sem direito a voto, não sendo elegíveis para todo e qualquer órgão executivo.
- 2- Compete ao congresso, por maioria simples dos votantes presentes, salvo quando se exija uma maioria diferente:
- a)* Eleger a comissão nacional;
 - b)* Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;
 - c)* Aprovar o regulamento do seu funcionamento interno;
 - d)* Deliberar sobre as propostas de alteração aos estatutos a submeter à assembleia geral, tendo a proposta de ser aprovada por maioria de dois terços dos votantes presentes;
 - e)* Propor à assembleia geral a destituição da mesa coordenadora, da direção nacional, do conselho fiscal, do conselho disciplinar e da comissão nacional, no todo ou em parte;
 - f)* Deliberar quanto à realização de referendo sobre a filiação, federação ou abandono das organizações referidas no número 2 do artigo 6.º nos termos previstos na segunda parte do número 5 do artigo 11.º dos presentes estatutos;
 - g)* Aprovar moções de estratégia da política sindical global;
 - h)* Assumir as competências de qualquer outro órgão do STI, exceto da assembleia geral;
 - i)* Resolver, em última instância, os recursos sobre as decisões de qualquer órgão, exceto da assembleia geral;
 - j)* Deliberar sobre a nomeação dos sócios de mérito e sócios honorários;
 - k)* Fixar a quotização mensal a pagar pelos sócios;
 - l)* Propor à assembleia geral a extinção, dissolução e liquidação do sindicato, tendo a proposta que ser aprovada por maioria de três quartos dos votantes presentes.
- 3- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente quando requerida a sua convocação pelo presidente da mesa, por deliberação do conselho geral ou por 5 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 15.º

Conselho geral

- 1- Compõem o conselho geral:
- a)* A mesa coordenadora;
 - b)* A direção nacional;
 - c)* O conselho fiscal;
 - d)* O conselho disciplinar, sempre que da respetiva ordem de trabalhos façam parte assuntos relacionados com as suas competências e ainda quando, justificadamente, seja convocado pela mesa coordenadora, sempre sem direito a voto;
 - e)* As delegações regionais;
 - f)* As delegações distritais;
 - g)* O secretário-geral do STI, com voto facultativo.
- 2- Compete ao conselho geral:
- a)* Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;
 - b)* Aprovar os regulamentos, sem prejuízo da alínea *c)* do número 2 do artigo 14.º dos presentes estatutos, bem como as alterações que a eles sejam apresentadas;
 - c)* Fiscalizar o cumprimento das suas decisões e das do congresso, definindo, se necessário, as medidas a adotar para a sua prossecução;
 - d)* Deliberar sobre qualquer forma de luta que entenda conveniente para a prossecução dos direitos e interesses dos trabalhadores, seus associados;
 - e)* Definir formas de luta a nível nacional, regional, distrital ou local, incluindo a greve por período superior a cinco dias;

f) Assumir, entre congressos, a competência definida nas alíneas f) e g) do número 2 do artigo 14.º dos presentes estatutos;

g) Requerer a convocação extraordinária do congresso;

h) Deliberar, em primeira instância, sobre os recursos das decisões de qualquer órgão executivo do STI;

i) Deliberar sobre os pedidos de ratificação das decisões da direção nacional;

j) Deliberar sobre a realização de referendos, sem prejuízo do disposto no artigo 11.º número 5 dos presentes estatutos;

k) Decidir por escrutínio direto e secreto sobre a aplicação da pena de expulsão de sócio, sendo necessária a votação favorável de dois terços dos seus membros presentes para a sua aprovação;

l) Decidir sobre a readmissão de sócios que tenham sido expulsos, sendo exigível a votação favorável de dois terços dos seus membros presentes para aprovar;

m) Aprovar a aquisição ou alienação de bens patrimoniais de valor superior a 15 % do montante de quotizações cobradas no ano anterior;

n) Autorizar a realização de empréstimos;

o) Aprovar o orçamento anual do STI;

p) Nomear o secretário geral e o secretário geral adjunto do STI;

q) Propor à assembleia geral a aprovação do relatório e contas anuais do STI, acompanhadas do parecer do conselho fiscal;

r) Acompanhar a atividade dos órgãos executivos do STI, propondo-lhes as medidas que entenda úteis à vida sindical;

s) Pronunciar-se sobre todas as matérias de interesse geral no âmbito sindical;

t) Nomear a comissão de gestão que substituirá o órgão executivo nacional destituído.

3- O conselho geral reúne ordinariamente no primeiro e no terceiro quadrimestres de cada ano e extraordinariamente quando requerida a sua convocação pelo presidente da mesa coordenadora, pela direção nacional ou pelo conselho fiscal, por um terço das direções regionais/distritais ou por 5 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

4- Os membros do conselho geral podem organizar-se em tendências sindicais, sem direito a voto, efetuando-se a sua constituição mediante comunicação ao presidente da mesa coordenadora assinada pelos membros que a compõem, num mínimo de vinte, com indicação da sigla que a identifica e do nome e qualidade de quem a representa.

5- Cada tendência estabelece livremente a sua organização e a todo o tempo poderá comunicar ao presidente da mesa alterações na sua composição.

SECÇÃO II

Órgãos executivos

Artigo 16.º

Mesa coordenadora

1- Compõem a mesa coordenadora:

a) Um presidente;

b) Um vice-presidente;

c) Dois secretários;

d) Um vogal;

e) Dois suplentes.

2- Os membros da mesa coordenadora são por inerência membros da direção nacional, sem direito a voto.

3- Compete à mesa coordenadora:

a) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, assegurando o seu bom funcionamento, de acordo com a ordem de trabalhos aprovada e as disposições estatutárias;

b) Organizar e nomear as comissões que entenda necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos dos órgãos referidos na alínea a) do presente número;

c) Publicitar todas as decisões da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;

d) Lavrar as atas da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, respetivamente, nos prazos de trinta, trinta e quinze dias após a sua realização;

- e) Acompanhar o cumprimento das decisões da assembleia geral e do congresso, comunicando ao conselho geral a sua não execução;
 - f) Lavrar as atas das suas reuniões.
- 4- Compete especialmente ao presidente da mesa coordenadora:
- a) Convocar, nos termos dos presentes estatutos, em conformidade com a proposta da direção nacional, a assembleia geral, o congresso, o conselho geral, e as assembleias regionais e distritais, designando o local, modalidade, a data e hora da sua realização;
 - b) Elaborar a proposta de ordem de trabalhos da assembleia geral, do congresso, do conselho geral e das assembleias regionais e distritais;
 - c) Remeter a identidade dos membros da direção nacional, bem como cópia da ata da assembleia que os elegeu ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo de dez dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*;
 - d) Remeter o requerimento do registo da associação sindical, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte ou da assembleia de representantes de associados, devidamente acompanhado dos estatutos aprovados, de certidão ou cópia certificada da ata da assembleia, com as folhas de presenças e respetivos termos de abertura e encerramento;
 - e) Agendar a data das eleições para os órgãos nacionais e direções regionais e distritais.

Artigo 17.º

Direção nacional

- 1- Compõem a direção nacional:
- a) Um presidente;
 - b) Três vice-presidentes;
 - c) Um tesoureiro;
 - d) Três secretários;
 - e) Três vogais;
 - f) Três suplentes.
- 2- Compete à direção nacional:
- a) Representar os trabalhadores a qualquer nível, em assuntos sindicais, laborais e profissionais;
 - b) Dirigir e coordenar a atividade do STI;
 - c) Elaborar o orçamento geral anual e apresentá-lo conjuntamente com o parecer do conselho fiscal ao conselho geral;
 - d) Propor medidas tendentes a tornar mais eficaz e uniforme a ação sindical, a nível regional, distrital e local;
 - e) Definir as ações de política sindical de curto prazo;
 - f) Definir formas de luta a nível nacional, regional, distrital ou local, incluindo a greve por período até cinco dias;
 - g) Convocar, por proposta das direções regionais/distritais, a realização de greves de âmbito regional/distrital/local de um dia;
 - h) Elaborar o relatório e contas anuais e apresentá-los ao conselho geral, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
 - i) Organizar, coordenar e dirigir todos os processos reivindicativos, pondo em execução as formas de luta a nível nacional;
 - j) Colaborar no apoio logístico com as direções regionais/distritais na execução das formas de luta a nível regional/distrital/local;
 - k) Designar os representantes do STI nas organizações em que esteja associado ou federado;
 - l) Elaborar e propor para aprovação ao órgão deliberativo competente os regulamentos necessários;
 - m) Sem prejuízo das restantes disposições dos estatutos, publicitar as normas necessárias ao bom funcionamento do STI;
 - n) Prestar periodicamente a todos os órgãos e sócios do STI, informação sobre as ações e atividades em curso ou a desenvolver;
 - o) Administrar os bens e gerir os fundos do STI, bem como cumprir todas as tarefas de gestão global, contratando, para tal, os necessários meios humanos;
 - p) Adquirir ou alienar bens patrimoniais do STI até ao limite de 15 % do montante das quotizações cobradas no ano anterior;
 - q) Transferir anualmente verbas entre rubricas orçamentais até ao valor de trezentas unidades de conta;

- r) Propor o local e formato de realização da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- s) Elaborar regulamentos específicos de despesas referentes aos congressos, conselhos gerais ou outros eventos por si organizados;
- t) Propor à comissão eleitoral, as dotações a conceder para campanha eleitoral das listas candidatas a órgãos executivos nacionais, regionais e distritais;
- u) Propor ao conselho geral a nomeação do secretário-geral e do secretário-adjunto;
- v) Propor ao conselho geral a realização de referendos;
- w) Fomentar publicações de carácter cultural, social, recreativo e cooperativo de interesse para os trabalhadores;
- x) Fazer-se representar em qualquer conselho regional, distrital ou assembleia local, com direito à intervenção, mas sem direito a voto;
- y) Lavrar as atas das suas reuniões;
- z) Acompanhar a atividade dos demais órgãos executivos do STI, propondo-lhes as medidas que entenda úteis à vida sindical.

3- Compete especialmente ao presidente da direção nacional convocar o conselho geral extraordinário, para efeitos de nomeação da comissão de gestão que substituirá a mesa coordenadora destituída.

Artigo 18.º

Conselho fiscal

1- Compõem o conselho fiscal:

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

2- Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar e examinar a contabilidade, contas e respetivos documentos, tanto do sindicato como de qualquer dos seus órgãos;
- b) Notificar o órgão ou o sócio de qualquer irregularidade, detetada no exercício das competências da alínea anterior, de modo que esta seja regularizada no prazo de trinta dias. Caso o órgão ou o sócio interpelado não cumpra as diretrizes estabelecidas, deve a ocorrência ser participada ao conselho disciplinar;
- c) Dar parecer sobre os orçamentos anuais, relatórios e contas do STI;
- d) Apresentar aos órgãos competentes as propostas que julgue de interesse para a vida e atividade sindicais, particularmente no domínio da gestão financeira e patrimonial;
- e) Autorizar a transferência de verbas de valor superior a quinze unidades de conta entre rubricas orçamentais para as direções regionais e distritais e a trezentas unidades de conta para a direção nacional;
- f) Verificar se as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações dos órgãos deliberativos de índole financeira e/ou patrimonial são efetivamente cumpridas;
- g) Emitir no prazo de quinze dias, e antecedendo a respetiva orçamentação, parecer prévio sobre as propostas de aquisição, alienação e oneração de imóveis;
- h) Lavrar as atas das suas reuniões.

Artigo 19.º

Comissão eleitoral

1- Compõem a comissão eleitoral:

- a) Um presidente - O presidente da mesa coordenadora;
- b) Os mandatários/representantes das listas candidatas a cada ato eleitoral.

2- No caso de o presidente da mesa ser um elemento integrante de uma lista concorrente às eleições, deverá o mesmo ser substituído pelo presidente da comissão nacional ou, na sua ausência ou impedimento, por um dos vice-presidentes. Na ausência ou impedimento de ambos, assume esse cargo o secretário geral.

3- Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir, coordenar e fiscalizar todo o processo e legalidade das eleições para órgãos executivos nacionais, regionais e distritais;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento das listas candidatas a órgãos executivos nacionais, regionais e distritais;

- c) Decidir por proposta da direção nacional as dotações a conceder para campanha eleitoral às listas candidatas a órgãos executivos nacionais, regionais e distritais;
 - d) Promover a elaboração dos cadernos eleitorais;
 - e) Apurar o resultado final de eleições para órgãos executivos nacionais, regionais e distritais e anunciar as listas vencedoras;
 - f) Decidir das reclamações sobre eleições;
 - g) Nos termos do número 11/10 do artigo 29.º dos presentes estatutos, declarar a nulidade de processos eleitorais;
 - h) Lavrar as atas das suas reuniões.
- 4- O presidente da comissão eleitoral marca a data da investidura e dá posse aos órgãos executivos nacionais, regionais e distritais.

Artigo 20.º

Comissão nacional

1- Compõem a comissão nacional:

- a) Um presidente;
- b) Três vice-presidentes;
- c) Três secretários;
- d) Dezas seis vogais;
- e) Cinco suplentes.

2- Os membros da comissão nacional são, por inerência, membros da direção nacional, sem direito a voto.

3- Compete à comissão nacional:

- a) Dirigir, coordenar e fiscalizar o processo de referendo previsto no artigo 11.º dos presentes estatutos;
- b) Promover a elaboração dos cadernos eleitorais para o referendo;
- c) Aprovar o resultado do referendo e comunicar o resultado.

Artigo 21.º

Conselho disciplinar

1- Compõem o conselho disciplinar:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um secretário;
- d) Dois suplentes.

2- Compete ao conselho disciplinar:

- a) Instaurar e tramitar os processos de inquérito, averiguações e disciplinares;
- b) Aplicar as sanções disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 46.º dos presentes estatutos;
- c) Propor ao conselho geral a aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea c) do artigo 46.º dos presentes estatutos;
- d) Informar o presidente da mesa coordenadora, com uma antecedência mínima de trinta dias, em relação a cada um dos conselhos gerais ordinários, do estado de cada uma das participações recebidas e dos processos de inquérito e disciplinares instaurados;
- e) Lavrar as atas das suas reuniões;
- f) Deliberar com dois dos seus membros, sendo um deles o seu presidente, que tem voto de qualidade.

Artigo 22.º

Comissão de gestão

1- A comissão de gestão é composta por metade dos membros do órgão que substitui, arredondado para a unidade inferior, mantendo a respetiva organização hierárquica.

2- A constituição de cada comissão de gestão é da responsabilidade do presidente da mesa coordenadora, salvo no caso previsto no número 3 do artigo 17.º

3- A lista prevista no número anterior é levada a votos em sede de conselho geral extraordinário, convocado para o respetivo fim.

CAPÍTULO II

Órgãos distritais e regionais

SECÇÃO I

Órgãos deliberativos

Artigo 23.º

Assembleias regionais e distritais

1- Compõem as assembleias regionais e distritais todos os sócios da respetiva região ou distrito, no pleno gozo dos seus direitos.

2- Compete às assembleias regionais e distritais eleger e destituir, no todo ou em parte, as direções regionais e distritais respetivas.

3- A convocatória das assembleias regionais e distritais deverá indicar a modalidade, o dia, o local, a hora e a respetiva ordem de trabalhos. A referida convocatória será publicada no portal eletrónico do STI e enviada, sempre que possível, através de *e-mail* para todos os serviços onde existem sócios e individualmente para aqueles que tenham fornecido o seu endereço de correio eletrónico.

4- A assembleia regional ou distrital é convocada ordinariamente a nível regional ou distrital, com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias, para eleição da direção regional ou distrital respetiva, que termine regularmente o seu mandato.

5- A assembleia regional e distrital é convocada extraordinariamente a nível regional e distrital por iniciativa do presidente da mesa coordenadora, ou a pedido da direção regional e distrital, ou 5 % dos sócios da respetiva região ou distrito, no pleno gozo dos seus direitos, com a antecedência mínima de quinze dias:

- a) Para destituir a direção regional ou distrital respetiva;
- b) Para eleger a respetiva direção regional ou distrital, destituída antes do termo do seu mandato.

Artigo 24.º

Conselhos regionais ou distritais

1- Compõem os conselhos regionais e distritais:

- a) A respetiva direção regional ou distrital;
- b) Os delegados sindicais da respetiva região ou distrito.

2- Compete aos conselhos regionais e distritais:

- a) Apreciar, por proposta da direção regional ou distrital, a localização das sedes destas;
- b) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;
- c) Decidir sobre todas as matérias de âmbito regional ou distrital que não sejam da competência de outros órgãos;
- d) Propor aos órgãos competentes as formas de luta na respetiva região ou distrito;
- e) Apreciar e dar parecer sobre matérias e propostas de âmbito nacional;
- f) Deliberar sobre as propostas regionais e distritais a apresentar ao conselho geral, vinculando as delegações regionais ou distritais às decisões tomadas;
- g) Propor à assembleia regional ou distrital a destituição, no todo ou em parte, da direção regional ou distrital respetiva;
- h) Eleger, no conselho regional ou distrital que antecede o conselho geral, os dois delegados ao conselho geral que, com o presidente da respetiva direção regional ou distrital, constituem a delegação regional ou distrital;
- i) Elaborar as atas das suas reuniões, remetendo uma cópia à sede nacional.

3- A convocatória do conselho regional ou distrital será feita pela respetiva direção regional ou distrital, reunindo-se ordinariamente até dez dias antes de cada conselho geral e extraordinariamente por iniciativa daquela, ou quando requerida a sua convocação por maioria dos delegados sindicais da região ou distrito em efetividade de funções, pela direção nacional, para debate de assuntos de âmbito regional ou distrital ou por 5 % dos sócios do respetivo região ou distrito no pleno gozo dos seus direitos.

SECÇÃO II

Órgãos executivos

Artigo 25.º

Direções regionais e distritais

1- Compõem as direções distritais de Lisboa e Porto:

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

2- Compõem as direções regionais e as restantes direções distritais:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um tesoureiro;
- d) Um secretário;
- e) Um vogal;
- f) Um suplente.

3- Compete às direções regionais e distritais:

- a) Representar os trabalhadores a nível regional e distrital, em assuntos sindicais;
- b) Apresentar aos órgãos competentes trabalhos e propostas de qualquer natureza, tendentes a melhorar a vida sindical;
- c) Prestar aos sócios da região ou do distrito, coletiva ou individualmente, todo o apoio e esclarecimentos necessários ao bom conhecimento dos processos reivindicativos e negociais em curso, e bem assim sobre todas as questões de interesse sindical;
- d) Com o apoio da direção nacional, organizar, coordenar e dirigir todos os processos de luta a nível regional e distrital, decididos pelos órgãos competentes;
- e) Colaborar com os demais órgãos nacionais, regionais e distritais, na implementação a nível regional e distrital, das decisões e propostas aprovadas pelos órgãos competentes;
- f) Propor à direção nacional a convocação de greves de âmbito regional/distrital/local de um dia;
- g) Nos termos e prazos regulamentares definidos, elaborar os orçamentos regionais e distritais a apresentar à direção nacional para elaboração do orçamento geral, bem como prestar contas;
- h) Adquirir ou alienar bens patrimoniais até ao limite anual de dez unidades de conta;
- i) Transferir anualmente verbas entre rubricas orçamentais até ao valor de quinze unidades de conta;
- j) Gerir os fundos e bens patrimoniais à sua guarda;
- k) Representar o sindicato, em conformidade com as orientações da direção nacional, junto das Regiões Autónomas ou das entidades distritais;
- l) Elaborar as propostas de ordem de trabalhos do conselho regional ou distrital;
- m) Constituir, com três dos seus membros, a mesa que dirige as reuniões do conselho regional e distrital;
- n) Lavrar as atas das suas reuniões.

Artigo 26.º

Delegações regionais e distritais ao conselho geral

1- Compõem as delegações regionais e distritais ao conselho geral:

- a) O presidente da respetiva direção regional ou distrital;
- b) Dois membros por cada respetivo conselho regional ou distrital.

2- Compete às delegações regionais e distritais ao conselho geral:

- a) Representar a respetiva região ou distrito no conselho geral;
- b) Apresentar e defender no conselho geral as propostas aprovadas em conselho regional ou distrital;
- c) Apreciar e decidir em conselho geral sobre propostas apresentadas por outros órgãos.

CAPÍTULO III

Órgãos locais

SECÇÃO I

Órgãos deliberativos

Artigo 27.º

Assembleias locais

1- Compõem as assembleias locais todos os sócios do respetivo local de trabalho, no pleno gozo dos seus direitos.

2- Compete à assembleia local:

- a) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais;
- c) Apreciar as propostas e moções de âmbito geral a apresentar em congresso e em conselho geral;
- d) Deliberar sobre propostas do local de trabalho a apresentar ao conselho regional ou distrital, vinculando os delegados sindicais às decisões tomadas;
- e) Deliberar sobre qualquer assunto de interesse para os trabalhadores do respetivo local de trabalho;
- f) Eleger as mesas eleitorais locais.

3- A convocação da assembleia local com a indicação da modalidade, dia, local, horário e ordem de trabalhos será feita através de correio eletrónico para os sócios do respetivo local de trabalho.

4- A assembleia local é convocada ordinariamente até cinco dias antes do conselho regional ou distrital para debate das questões que vão ser discutidas naqueles órgãos.

5- A assembleia local é convocada extraordinariamente, por iniciativa do respetivo conselho regional ou distrital, a pedido da direção nacional ou de 5 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos, com a antecedência mínima de quinze dias para debate de assuntos do seu âmbito estatutário.

SECÇÃO II

Órgãos executivos

Artigo 28.º

Delegações locais

1- Compõem as delegações locais:

- a) Um delegado sindical, por cada cinquenta sócios ou fração, no mínimo de um por cada local de trabalho;
- b) Sempre que haja justificada conveniência, os serviços centrais, regionais, distritais ou locais, poderão, por decisão das assembleias locais respetivas, e para efeitos sindicais, constituir-se em mais do que um local de trabalho, ou formar um só local de trabalho.

2- Compete às delegações locais:

- a) Representar os trabalhadores a nível local, em assuntos sindicais;
- b) Apresentar aos órgãos competentes, trabalhos e propostas de qualquer natureza, tendentes a melhorar a vida sindical;
- c) Prestar aos sócios do local de trabalho, coletiva ou individualmente, todo o apoio e esclarecimentos necessários ao bom conhecimento dos processos reivindicativos e negociais em curso, e bem assim, sobre todas as questões de interesse sindical;
- d) Com o apoio da direção regional ou distrital, organizar, coordenar e dirigir todos os processos de luta a nível local, decididos pelos órgãos competentes;
- e) Representar o sindicato, em conformidade com as orientações da direção nacional, junto das entidades locais;
- f) Distribuir aos sócios o material para esse efeito remetido pelos demais órgãos sindicais;
- g) Convocar as assembleias locais, elaborar as propostas das suas ordens de trabalhos, orientar os trabalhos e lavrar as atas das referidas assembleias, delas remetendo cópia à respetiva direção regional ou distrital;

h) Fortalecer a ação sindical na área da sua atividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores, visando o engrandecimento do sindicato.

CAPÍTULO IV

Eleição

Artigo 29.º

Princípios

1- Sem prejuízo das demais disposições estatutárias, as eleições regulam-se pelo presente artigo e, subordinadamente, pelo Regulamento Administrativo e de Apoio Logístico aos Atos Eleitorais.

2- Sem prejuízo do disposto no número 5 do presente artigo, as eleições ordinárias para todos os órgãos nacionais decorrem em simultâneo, a cada quatro anos, a realizar na terceira semana do mês de outubro imediatamente anterior ao congresso ordinário, coincidente com o fim do mandato.

3- As eleições ordinárias para as direções regionais e distritais decorrem em simultâneo, a cada quatro anos, na primeira semana do mês de dezembro imediatamente anterior ao congresso ordinário, coincidente com o fim do mandato.

4- As eleições para a mesa coordenadora, direção nacional, conselho fiscal, conselho disciplinar, direções regionais e distritais e delegações locais podem ser realizadas por voto eletrónico.

5- A eleição para a comissão nacional será efetuada em congresso ordinário por escrutínio secreto.

6- Fora dos períodos eleitorais ordinários referidos nos números anteriores, há lugar à realização de eleições intercalares quando:

a) Se verifique a demissão ou destituição de mais de metade dos membros eleitos para o respetivo órgão;

b) Se reúnam os pressupostos previstos nos números 8 e 9 do presente artigo.

7- Não poderão ser agendadas eleições intercalares a menos de seis meses do seguinte período eleitoral ordinário.

8- Na inexistência de listas candidatas às eleições ordinárias, os órgãos executivos cessantes manter-se-ão em funções, promovendo, no prazo de quarenta e cinco dias, a constituição de nova lista. O presidente da mesa coordenadora agenda eleições intercalares para os órgãos não preenchidos, a ocorrer até sessenta dias após o ato eleitoral ordinário.

9- Se ainda assim não existirem listas candidatas, compete à direção nacional, nos casos em que estão em causa órgãos nacionais, regionais ou distritais promover no mais curto espaço de tempo possível, a constituição de lista de candidatura.

10- São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para a direção nacional, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

11- Sob pena de nulidade do processo eleitoral e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, nenhum órgão ou respetivo membro, no exercício de funções, pode, nessa qualidade, apoiar, promover ou de alguma forma interferir, favorável ou desfavoravelmente, na eleição de qualquer órgão executivo, salvo no caso de listas oficiais de candidatura por si apresentadas e sempre sem qualquer recurso aos meios do sindicato ao seu dispor, enquanto executivo cessante.

12- Qualquer órgão executivo cessante manter-se-á em funções até à data da tomada de posse dos órgãos eleitos.

CAPÍTULO V

Convocatória e funcionamento

Artigo 30.º

Regras gerais

1- Funcionamento dos órgãos deliberativos:

a) A assembleia geral, o congresso, o conselho geral, as assembleias regionais e distritais, os conselhos regionais e distritais e as assembleias locais funcionarão com a maioria dos seus membros, ou seja, metade mais um;

b) Na falta desta maioria à hora marcada para o início da reunião, os órgãos referidos na alínea anterior iniciarão funções uma hora depois, independentemente do número de membros presentes;

c) As deliberações serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, salvo quando os presentes estatutos ou a lei exijam maiorias diferentes;

d) As votações nos órgãos deliberativos serão publicamente expressas, exceto as que tenham por objeto a nomeação, eleição ou outra forma de designação de quaisquer titulares, para qualquer cargo, órgão ou função, bem como as deliberações quanto à aplicação de sanções disciplinares, que serão sempre e obrigatoriamente por escrutínio direto e secreto;

e) A assembleia geral funcionará por secções de voto nos respetivos locais de trabalho, para efeitos das alíneas a), b), e) e f) do número 2 do artigo 13.º dos presentes estatutos;

f) As assembleias regionais e distritais funcionarão por secções de voto nos respetivos locais de trabalho;

g) Nos demais casos, os órgãos deliberativos mencionados na alínea a) funcionarão em plenário;

h) As reuniões dos órgãos deliberativos podem ser realizadas presencialmente, por videoconferência ou outro meio telemático, conforme a modalidade que constar da respetiva convocatória.

2- Convocação e funcionamento dos órgãos executivos:

a) A convocação dos órgãos executivos é da competência do respetivo presidente;

b) As decisões dos órgãos executivos serão tomadas por maioria simples do número de membros presentes;

c) As votações nos órgãos executivos serão publicamente expressas, exceto as que tenham por objeto a nomeação, eleição ou outra forma de designação de quaisquer pessoas, para qualquer cargo, órgão ou função, bem como as deliberações quanto à aplicação de sanções disciplinares, que serão sempre, e obrigatoriamente, por escrutínio direto e secreto;

d) Os membros dos órgãos executivos são solidariamente responsáveis pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado, salvo se tiverem votado expressamente contra a decisão ou se estiverem ausentes na reunião em que a mesma foi tomada, desde que, posteriormente, contra ela se manifestem por escrito;

e) Os membros dos órgãos executivos respondem individualmente pelos atos e ações não aprovados pelo coletivo do órgão ou desconhecidos por este;

f) Para que o STI fique obrigado, é necessário que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, três membros do órgão executivo competente para a realização do ato;

g) Os órgãos executivos poderão constituir mandatários para a prática de atos da sua competência, com caráter de continuidade ou não, devendo fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos;

h) A constituição de mandatário será sempre publicitada;

i) De todas as reuniões será lavrada ata de que constarão, ainda que de forma resumida, todas as matérias e questões debatidas, podendo-lhe ser apensados documentos escritos apresentados;

j) A mesa coordenadora reunirá ordinariamente sempre que o cumprimento das normas estatutárias assim o exija e extraordinariamente quando tal se mostre necessário;

k) A direção nacional reunirá ordinariamente uma vez em cada mês do calendário e extraordinariamente sempre que tal se mostre necessário;

l) O conselho fiscal, as direções regionais e distritais e as delegações locais reunirão uma vez em cada trimestre do calendário ou sempre que tal se mostre necessário;

m) O conselho disciplinar e a comissão nacional reunirão sempre que tal for necessário;

n) As reuniões dos órgãos executivos podem ser realizadas por videoconferência ou por outro meio telemático.

CAPÍTULO VI

Mandatos

Artigo 31.º

Duração

1- O mandato dos titulares dos órgãos executivos tem a duração de quatro anos, coincidentes com anos civis, salvo em virtude da ocorrência de eleições intercalares.

2- Os órgãos eleitos em eleições intercalares asseguram o mandato até à realização de novas eleições ordinárias.

3- Todos os mandatos iniciam-se com a tomada de posse do titular e findam com a investidura de um novo titular para o respetivo órgão ou mediante a deliberação favorável de assembleia de destituição.

Artigo 32.º

Demissão ou destituição de órgão

A demissão ou destituição da maioria dos membros originários de um órgão executivo, em simultâneo ou de forma faseada, equivale à demissão ou destituição coletiva do respetivo órgão, não se aplicando, neste caso, o disposto no artigo 36.º dos presentes estatutos.

Artigo 33.º

Demissão ou destituição da mesa coordenadora, direção nacional, conselho fiscal, comissão nacional conselho disciplinar

1- Se a mesa coordenadora, a direção nacional, o conselho fiscal, a comissão nacional ou o conselho disciplinar se demitirem, manter-se-ão em funções até à tomada de posse dos novos eleitos.

2- Se for aprovada a destituição da totalidade de um dos órgãos referidos no número anterior, este cessa imediatamente funções, assumindo a comissão de gestão a direção do órgão até à tomada de posse dos novos eleitos. Excetua-se da presente disposição a mesa coordenadora, caso em que se aplicará o disposto no número 3 do artigo 17.º dos presentes estatutos.

Artigo 34.º

Demissão ou destituição das direções regionais e distritais

1- A direção regional ou distrital que se demita permanece em funções até à tomada de posse dos novos titulares.

2- Se for aprovada a destituição de uma direção regional ou distrital, o órgão destituído permanece em funções de gestão corrente até à tomada de posse dos novos titulares.

3- Consideram-se atos de gestão corrente somente aqueles estritamente necessários para assegurar o funcionamento do órgão, designadamente, o pagamento de salários.

4- Durante o período de gestão corrente, compete ao conselho fiscal a fiscalização dos atos praticados, sendo necessário o seu parecer favorável para a prática de quaisquer atos que acarretem despesas superiores a 10 % do respetivo orçamento.

Artigo 35.º

Demissão ou destituição dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos presentes estatutos, em escrutínio direto e secreto.

2- Se se demitirem ou forem destituídos os delegados sindicais, a assembleia local respetiva promoverá de imediato a eleição dos seus substitutos.

Artigo 36.º

Substituição de titulares de órgãos executivos

1- A demissão ou destituição de qualquer elemento de um órgão executivo nacional, distrital ou regional implica a sua substituição, nos termos dispostos no Regulamento Administrativo e de Apoio Logístico aos Atos Eleitorais.

2- No caso do tesoureiro, não se aplica o disposto no número anterior, sendo o novo elemento consensado no plenário do respetivo órgão, de entre os membros da lista.

3- Apenas no momento da substituição, o elemento que vier a integrar o órgão executivo passa a exercer funções efetivas.

4- Toda a substituição implica a imediata publicitação no portal eletrónico do sindicato.

Artigo 37.º

Suspensão temporária de mandatos

1- Qualquer membro de órgão executivo poderá solicitar a suspensão temporária de mandato por motivo de:

- a) Doença;
- b) Curso ou concurso profissional;
- c) Atividade política temporária;
- d) Deslocação temporária do seu local de trabalho;
- e) Qualquer outro motivo de força maior atendível.

2- O pedido de suspensão temporária do mandato de membros de órgãos executivos nacionais, regionais ou distritais será dirigido por escrito ao órgão respetivo.

3- O pedido de suspensão temporária do mandato de delegados sindicais será dirigido à assembleia local respetiva.

4- A suspensão temporária não provoca a vacatura do lugar, sendo o elemento substituído nas suas funções, também temporariamente, nos termos do artigo 36.º dos presentes estatutos.

TÍTULO IV

Das quotizações, fundos, orçamento e contas

CAPÍTULO I

Quotizações

Artigo 38.º

Quota mensal

Todos os sócios do STI pagarão mensalmente a quotização fixada pelo congresso, exceto durante o período de suspensão da qualidade de sócio.

Artigo 39.º

Isenção de quota

Estão isentos de quota mensal, sem perda dos direitos estatutários:

- 1- Os sócios que comprovada e justificadamente deixem de receber vencimento ou pensão de aposentação;
- 2- Os sócios que apresentem motivo devidamente justificado, aceite pela direção nacional do STI;
- 3- Os sócios honorários.

CAPÍTULO II

Fundos

Artigo 40.º

Fundos

Constituem fundos do STI:

- 1- O produto das quotizações mensais dos sócios;
- 2- Os saldos de cada gerência;
- 3- Os juros de depósitos bancários;
- 4- Os resultados de aplicações financeiras ou de capital, seja qual for a sua natureza;
- 5- Participações em seguros;
- 6- Todas as receitas ou contribuições eventuais ou extraordinárias.

Artigo 41.º

Aplicação dos fundos

Os fundos do STI têm obrigatoriamente, a seguinte aplicação:

1- Quotizações mensais:

- a) Entre 40 % e 55 % para despesas correntes e encargos resultantes da normal atividade do STI;
- b) Entre 40 % e 55 % para o fundo de ação social;
- c) 5 % para o fundo de greve.

2- Anualmente, a direção nacional proporá ao conselho geral as percentagens a afetar às despesas correntes e ao fundo de ação social, por forma a que a soma das duas totalize 95 %;

3- Saldos de cada gerência anual:

- a) 60 % para reservas de investimento patrimonial mobiliário e imobiliário;
- b) 40 % para o fundo de greve.

CAPÍTULO III

Do orçamento e contas

Artigo 42.º

Orçamento

- 1- Sem prejuízo das disposições nos presentes estatutos, o orçamento rege-se-á pelo Regulamento Orçamental.
- 2- Os orçamentos - nacional, regionais e distritais - bem como os mapas de controlo da execução orçamental, obedecerão a modelo uniforme elaborado pela direção nacional.
- 3- O orçamento nacional autonomizará o orçamento da gestão corrente do orçamento do fundo de ação social.
- 4- Os orçamentos das direções regionais e distritais são definidos no Regulamento Orçamental e de Contas e não podem exceder 25 % do valor orçamentado para a gestão corrente, no seu conjunto.

Artigo 43.º

Contas

- 1- As despesas e contas nacionais, regionais e distritais subordinam-se ao orçamento anual e ao respetivo regulamento.
- 2- Para efeitos de gestão de fundos, o STI possuirá uma contabilidade, organizada de molde a permitir não só o controlo, como a autonomização, das contas de despesas gerais e das contas do fundo de ação social.
- 3- Não é permitido na contabilidade um atraso superior a noventa dias.
- 4- As verbas orçamentadas para as direções regionais e distritais serão pagas em duodécimos, deduzindo-se nestas os saldos positivos transitados de anos anteriores e que tenham ficado na posse das referidas regionais e distritais.
- 5- A falta de prestação trimestral de contas pelas direções regionais e distritais, no prazo de trinta dias após o trimestre a que se referem, implica a imediata suspensão de remessa de duodécimos até à regularização, sendo perdidos os duodécimos relativos aos meses completos de atraso.
- 6- Todas as despesas serão comprovadas documentalmente, devendo os documentos, ou suas fotocópias autenticadas pelo tesoureiro ou, na sua ausência, pelo presidente do respetivo órgão, acompanhar a prestação de contas, bem como o extrato da respetiva conta bancária.

Artigo 44.º

Despesas

- 1- Sem prejuízo de convite ou convocatória da direção nacional, apenas serão consideradas para efeitos de reembolso as despesas suportadas pelo dirigente sindical no desempenho estrito das funções estatutárias para as quais foi eleito.
- 2- Os casos omissos serão resolvidos pela direção nacional.

TÍTULO V

Do regime disciplinar e das penas

Artigo 45.º

Processo disciplinar

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem processo disciplinar prévio, que revestirá a forma escrita e em que serão asseguradas à parte acusada, todas as garantias e meios de defesa legais.

Artigo 46.º

Penas

- 1- Existem as penas de:
 - a) Repreensão por escrito;
 - b) Suspensão de sócio;
 - c) Expulsão de sócio.
- 2- A expulsão de sócio faz cessar qualquer função que desempenhe nos órgãos do sindicato.
- 3- As penas referidas nas alíneas b) e c) do número 1 do presente artigo serão publicitadas no portal eletrónico do sindicato.

Artigo 47.º

Aplicação das penas

- 1- A pena de repreensão será aplicada aos sócios que, por negligência, não cumpram sistematicamente os seus deveres.
- 2- A pena de suspensão será aplicada aos sócios que expressamente se recusem ao cumprimento dos seus deveres, não podendo a mesma exceder dois anos de duração.
- 3- A pena de expulsão será aplicada aos sócios que, dolosamente, pratiquem atos contrários aos princípios dos presentes estatutos, façam pública propaganda contra o STI ou ponham publicamente em causa o bom nome e a dignidade do sindicato ou de qualquer dos seus órgãos ou membros.

TÍTULO VI

Do fundo de ação social

Artigo 48.º

Fundo de ação social

- 1- O STI possui um fundo de solidariedade designado «fundo de ação social», com a sigla FAS, que, sem prejuízo das restantes disposições dos presentes estatutos, rege-se pelo Regulamento do Fundo de Ação Social.
- 2- Os funcionários do STI beneficiarão do FAS, desde que, para tal, optem por descontar no seu vencimento ilíquido mensal a importância equivalente à percentagem para o FAS proposta anualmente pela direção nacional, mantendo o direito ao benefício após a sua aposentação, desde que, nos quadros do STI tenham mais de dez anos de serviço e sobre a sua pensão de reforma mantenham o desconto nas condições atrás referidas.

TÍTULO VII

Dos estatutos, extinção, dissolução e liquidação

CAPÍTULO I

Estatutos

Artigo 49.º

Alteração de estatutos

- 1- A legitimidade para propor alterações aos estatutos compete:
 - a) A um conjunto de pelo menos 5 % dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
 - b) À direção nacional.
- 2- A intenção de alterar os estatutos deve ser comunicada a todos os sócios até noventa dias antes do congresso que irá propor a alteração à assembleia geral.
- 3- A assembleia geral que vai aprovar as alterações propostas realizar-se-á nos trinta dias posteriores ao congresso mencionado no número anterior.

CAPÍTULO II

Extinção, dissolução e liquidação

Artigo 50.º

Extinção, dissolução e liquidação

1- A extinção do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral, aprovada por, pelo menos, três quartos dos votos expressos pelos sócios, depois de cumprido o disposto na alínea l) do número 2 do artigo 14.º dos presentes estatutos.

2- A assembleia geral definirá também os termos em que se processará a dissolução e o destino a dar a todos os bens e património do sindicato.

TÍTULO VIII

Disposições diversas

Artigo 51.º

Representação em juízo

Em juízo, o STI será representado pelo presidente do órgão responsável pela decisão controvertida ou estatutariamente competente para a tomada dessa decisão.

Artigo 52.º

Reclamações e recursos

1- As reclamações das decisões da comissão eleitoral têm efeito suspensivo.

2- Os recursos para os órgãos deliberativos são facultativos.

Artigo 53.º

Casos omissos

Os casos omissos aos presentes estatutos, bem como aos seus regulamentos em vigor, serão regulados subsidiariamente pelas disposições legais aplicáveis e, na sua falta, por deliberação ou decisão do órgão competente, consoante os casos.

Artigo 54.º

Normas regulamentares

Serão elaborados de acordo com os presentes estatutos os regulamentos necessários ao bom funcionamento do STI.

TÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 55.º

Eleições

1- Com a entrada em vigor dos presentes estatutos, mantêm-se em vigor todas as disposições relativas às eleições dos órgãos até à realização da primeira eleição ordinária efetuada ao abrigo dos novos estatutos. Todos os mandatos em vigor à data da primeira eleição ordinária cessam com a tomada de posse dos titulares nela eleitos.

2- A presente norma tem natureza transitória e excecional, visando apenas a unificação do regime de eleições nos termos previstos nos novos estatutos.

Artigo 56.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 8 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 9 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos - Renúncia de mandato

Na identidade dos membros da direção eleitos em 26 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2023, os membros André Teives Henriques da Silva Mendonça, na qualidade de presidente e João Eduardo Costa Marcos do Nascimento, na qualidade de vogal, renunciaram ao mandato. Em consequência, a direção foi reorganizada nos seguintes termos:

Presidente - Rui Manuel e Silva Souto Lopes.

Vice-presidente - Carla Maria Ferreira Espírito Santo.

Secretário-geral - Maurício José Godinho Maurício.

Vogal - Óscar de Campos Pereira.

Vogal - Sílvio Estevam Jesus do Ó.

Vogal - Agostinho Vales Moreira da Silva Terraseca.

Vogal - Mário Rui Dias do Nascimento.

Vogal - Paula Izilda da Silva Martins Saraiva Fauvrelle da Costa.

Vogal - Sara Zita Brederode de Brito Gomes.

Vogal - Andreia Filipa da Conceição Emídio.

Vogal - Susana Alexandra Martins Torres.

Vogal - Tânia Sousa Gonçalves.

Vogal - Rui Filipe Tiago Alves.

Vogal - Luís Manuel Pinto Botelho.

Vogal - Manuel José Sousa Pereira.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****ANUG - Associação Nacional de Unidades de Gastrenterologia - Constituição**

Estatutos aprovados em 4 de dezembro de 2025.

CAPÍTULO I**Princípios, objeto e fins****Artigo 1.º****Definição**

A ANUG - Associação Nacional de Unidades de Gastrenterologia, abreviadamente designada por ANUG, é uma associação de empregadores sem fins lucrativos regulada pelos artigos 440.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, na sua última redação, que tem por objetivos a defesa e a promoção dos interesses dos seus associados, regendo-se pelos presentes estatutos e legislação em vigor.

Artigo 2.º**Estrutura e organização**

A associação dura por termo indeterminado e tem sede na Rua da Cidade de Bolama, Torres dos Olivais II, lote 17, 5.º, 1800-077 Lisboa, podendo mediante deliberação da direção, ser criadas delegações ou estabelecida qualquer outra forma de representação social onde seja mais conveniente.

Artigo 3.º**Objeto**

A associação tem por objeto a representação, defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus associados, os quais são constituídos por todas as pessoas singulares e coletivas do setor privado que, no território nacional, exerçam atividades de exames complementares de diagnóstico do âmbito da endoscopia digestiva e gastrenterologia.

Artigo 4.º**Atribuições**

No prosseguimento dos seus fins, competem-lhe as seguintes atribuições:

- a) Definir os princípios gerais que defendam uniformemente os interesses dos seus associados;
- b) Representar e defender os interesses dos associados junto de todas as entidades públicas e privadas, bem como a representação em juízo e fora dele quando devam ser dirimidos quaisquer conflitos próprios dos fins sociais;

c) Apoiar os associados com serviços próprios, designadamente nos domínios técnico, científico, organizativo e jurídico, promovendo cursos, seminários, congressos e outras manifestações de natureza pedagógica, científica e cultural;

d) Negociar convenções, acordos ou contratos com entidades públicas ou privadas, em ordem à prestação de serviços por parte dos seus associados;

e) Colaborar com todas as instituições de saúde, particulares ou públicas, nacionais e estrangeiras, em ordem à defesa da saúde pública, da qualidade e acesso aos exames e meios complementares de diagnóstico endoscópicos e gastroenterológicos;

f) Colaborar com as ordens profissionais, designadamente a Ordem dos Médicos, e outras sociedades ou associações científicas, bem como com faculdades e instituições de ensino, nas ações profissionais, técnicas e científicas que visem defender os interesses dos associados;

g) Quais quer outras funções de interesse para o setor nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Noção

A ANUG compõe-se de associados ordinários e associados correspondentes.

SECÇÃO I

Dos associados ordinários

Artigo 6.º

Admissão

1- Podem ser admitidos como associados ordinários da associação as pessoas coletivas do setor privado que no território nacional exerçam atividades de exames complementares de diagnóstico do âmbito da endoscopia digestiva e gastroenterologia.

2- Perante a associação, os associados serão representados pelo seu representante legal.

Artigo 7.º

Candidatos

1- A inscrição de associados depende de pedido formulado pelos candidatos, em carta dirigida à associação, instruída com os documentos necessários à prova dos requisitos enunciados no artigo 6.º, cabendo à direção verificar a admissibilidade e regularidade da inscrição.

2- A direção decidirá sobre o pedido de inscrição, e caberá sempre recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado caso o seu pedido seja recusado, quer por parte de qualquer associado caso entenda que o interessado não cumpre os requisitos de admissibilidade ou regularidade de inscrição.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais, nas reuniões para que forem convocados e em todas as manifestações científicas, técnicas ou culturais;

b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação de assembleias gerais nos termos definidos nos presentes estatutos;

d) Apresentar sugestões para prosseguimento dos fins sociais, bem como requerer intervenção da associação na defesa dos interesses dos sócios;

e) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços em condições a definir pela direção;

f) Usufruir todos os demais benefícios ou regalias proporcionadas pela associação.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os preceitos dos estatutos e dos regulamentos;
- b) Participar na vida e gestão administrativa da associação;
- c) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que visem o prestígio da associação e a realização dos seus fins;
- d) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos;
- e) Pagar a joia e a quota que forem fixadas em assembleia geral.

Artigo 10.º

Exclusão de associados

1- Perderão a qualidade de sócio os membros que:

- a) Se demitirem;
- b) Deixarem de satisfazer as condições necessárias para a sua admissão;
- c) Deixarem de pagar por período superior a três meses as respetivas quotas;
- d) Sejam expulsos por motivos disciplinares;
- e) Se encontrem em situação de inatividade efetiva nas áreas relevantes para a inscrição na associação durante um período superior a três meses ou alterem a sua atividade económica para outras áreas não relevantes para a inscrição na associação;
- f) Apresentem um registo comprovado de incumprimento de normas que regem as atividades relevantes para a inscrição na associação, designadamente através de alertas ou intervenções de reguladores ou autoridades públicas com competência para a apreciação da predita legalidade.

2- Cabe à direção deliberar sobre a exclusão de associados, por parte das causas acima indicadas.

3- Qualquer associado excluído, por qualquer causa, pode recorrer da deliberação que o exclua para a assembleia geral.

4- Nenhum associado que seja expulso ou se demita da associação ficará a ter quaisquer direitos sobre o seu património.

Artigo 11.º

Readmissão de associados

Serão readmitidos como associados aqueles que:

- a) Previstos na alínea a) do artigo anterior, solicitem a sua readmissão, liquidando todas as quotizações não pagas até à data da sua demissão, bem como o novo valor de joia;
- b) Previstos nas alíneas b) e e) do artigo anterior, venham a satisfazer de novo as condições necessárias para a sua admissão;
- c) Previstos na alínea c) do artigo anterior, liquidem todas as importâncias em dívida à associação;
- d) Previstos na alínea d) do artigo anterior, sejam ilibados pela assembleia geral após esta ter apreciado a revisão do processo a pedido do interessado;
- e) Previstos na alínea f) do artigo anterior, sejam ilibados por decisão judicial dos incumprimentos que lhes hajam sido imputados pelos reguladores ou outras autoridades.

Artigo 12.º

Infrações disciplinares

Constituem infrações disciplinares a quebra dos deveres mencionados nas alíneas a) e e) do artigo 9.º ou quaisquer outras faltas que, pela sua gravidade, ponham em causa o bom nome e o prestígio da associação.

Artigo 13.º

Processo

1- O procedimento disciplinar será instaurado por participação de qualquer sócio ou oficiosamente quando os factos sejam do conhecimento da direção.

2- Cabe à direção a instauração dos processos disciplinares.

3- O processo inicia-se com a nota de culpa a enviar ao associado, ao qual este responderá por escrito, po-

dendo requerer diligências probatórias; tratando-se da audição de testemunhas, o seu número não poderá ser superior a 10.

4- Das decisões proferidas pela direção cabe sempre recurso para a assembleia geral e, em última instância, para o tribunal competente.

Artigo 14.º

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares previstas no artigo 12.º serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até ao momento do salário mínimo nacional;
- d) Suspensão por tempo não superior a dois anos;
- e) Expulsão.

2- A sanção de expulsão só poderá ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais pelo associado.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se grave violação de deveres fundamentais, nomeadamente:

- a) O não pagamento de quotas correspondentes a mais de seis meses, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado, em sede de procedimento disciplinar;
- b) A prática de atos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos ou seja contraditórios com os objetivos por elas prosseguidos;
- c) A prática, em geral, de quaisquer atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio.

SECÇÃO II

Dos associados correspondentes

Artigo 15.º

Noção

1- São admitidos como associados correspondentes todas as pessoas coletivas nacionais ou estrangeiras inscritas como sócios em associações congéneres, desde que estas concedam aos associados da ANUG regime de reciprocidade.

2- Os associados referidos no número anterior usufruem de todos os benefícios da associação, com exceção do direito de eleger ou ser eleitos para os corpos sociais ou de atos conexos, estando isentos do pagamento de joia e quotas desde que a respetiva associação estabeleça para os sócios desta associação regime igual.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Dos corpos sociais

Artigo 16.º

Definição

São órgãos sociais da associação:

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

Artigo 17.º

Apresentação de candidaturas

Os membros titulares dos órgãos sociais são eleitos, em assembleia geral, por maioria simples de votos entre listas que satisfaçam os seguintes requisitos:

- a) Sejam constituídas por associados ordinários no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Sejam remetidas ao presidente da comissão eleitoral com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data da assembleia geral;
- c) Sejam subscritas por um número mínimo de 10 % de associados no pleno gozo dos seus direitos;
- d) Mencionem associados candidatos para todos os lugares a preencher e sejam acompanhadas de declarações destes em como aceitam ser candidatos.

Artigo 18.º

Mandato

O mandato dos titulares dos órgãos sociais é de quatro anos.

Artigo 19.º

Órgãos sociais

1- O exercício dos cargos sociais é gratuito, podendo os membros ser reembolsados das despesas que efetuarem por virtude dele, desde que devidamente documentadas e por força de verbas orçamentadas para esse fim.

2- Em qualquer dos órgãos, com exceção da mesa da assembleia geral, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

3- Os órgãos associativos podem ser destituídos, no todo ou em parte, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito pelo seu presidente, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos associados.

4- A mesma assembleia geral que deliberou nos termos do número anterior decidirá da substituição dos respetivos órgãos ou dos elementos substituídos.

5- As reuniões dos órgãos sociais realizam-se, por regra, em regime presencial, sem prejuízo de os mesmos poderem, sempre que adequado, determinar que as suas reuniões se realizem através de meios telemáticos, designadamente vídeo ou teleconferência, desde que haja condições técnicas para o efeito, devendo ser assegurada a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes e ficar registado na respetiva ata a forma de participação.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 20.º

Organização e funcionamento

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente da mesa em caso de impedimento deste, e em tudo o mais colaborar no bom desenrolar dos trabalhos da assembleia geral.

4- Incumbe ao secretário assegurar o expediente da mesa e assinar todos os documentos relativos à assembleia geral.

5- Todos os elementos de escrita e demais documentos referentes à ordem do dia deverão estar patentes na sede da associação, para consulta dos sócios, desde a data da convocatória até vinte e quatro horas antes da realização da assembleia geral.

Artigo 21.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção, o conselho fiscal, e a comissão eleitoral;

- b) Definir o montante das quotas fixas e das quotas variáveis;
- c) Aprovar os regulamentos da associação;
- d) Aprovar o plano de atividades e o orçamento;
- e) Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal, bem como sobre quaisquer outros atos e propostas que lhe sejam submetidos;
- f) Deliberar dos recursos interpostos para a assembleia geral;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos.

Artigo 22.º

Funcionamento

- 1- A assembleia geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia reúne ordinariamente duas vezes por ano: no primeiro trimestre para apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativo ao exercício do ano anterior e no quarto trimestre para aprovar o plano de atividades e orçamento relativos ao exercício do ano seguinte.
- 3- Considera-se também como ordinária a assembleia geral que, convocada nos termos previstos nos estatutos, diga respeito à eleição que consta da alínea a) do artigo anterior.
- 4- A assembleia reúne extraordinariamente por convocação do presidente da mesa, a pedido da direção, do conselho fiscal ou de um quinto dos sócios em pleno direito.

Artigo 23.º

Convocação

A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de dez dias; no aviso indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem do dia.

Artigo 24.º

Quórum

- 1- A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem, pelo menos, metade da totalidade dos votos existentes.
- 2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.
- 3- Tratando-se de reunião extraordinária requerida pelos sócios, só poderá funcionar se estiverem presentes pelo menos metade dos requerentes.

Artigo 25.º

Votação

- 1- Como regime inicial e ordinário, cada associado terá direito a um voto.
- 2- Após o primeiro quadriénio de existência da associação, a assembleia geral, por proposta da direção, por deliberação adotada por maioria dos associados com aplicação do método de votação estabelecido no número anterior, pode determinar que se passe a adotar um sistema de votação em que cada associado tenha direito a um número de votos em função do seu volume anual de negócios.

Artigo 26.º

Quórum deliberativo

- 1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo disposição contrária da lei ou dos presentes estatutos.
- 2- As deliberações sobre alterações dos estatutos, bem como sobre a destituição dos órgãos sociais, exigem, para serem aprovadas, o voto favorável de dois terços do número de associados presentes.
- 3- A deliberação sobre a dissolução da associação só poderá ser aprovada com o voto favorável de três quartos dos sócios validamente inscritos na associação.
- 4- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados presentes concordarem com o aditamento.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 27.º

Organização

A direção é composta por até um total de sete membros, obrigatoriamente em número ímpar, e integrando o presidente, o tesoureiro e podendo ainda ter até dois vice-presidentes, e os restantes vogais.

Artigo 28.º

Competência

Compete à direção:

- a) Gerir a associação;
- b) Representar a associação em juízo e fora dele;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- e) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o plano de atividades e o orçamento;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- g) Tomar as resoluções que forem julgadas necessárias à eficaz aplicação dos contratos coletivos e demais relações de trabalho;
- h) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo setor de atividade;
- i) Nomear a credenciar quaisquer delegados da associação junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas.

Artigo 29.º

Funcionamento

1- A direção reunirá pelo menos uma vez por mês ou sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 30.º

Representação da associação

1- A representação da associação em juízo e fora dele compete à direção, a qual pode constituir mandatários.

2- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas:

- a) De dois membros da direção; ou
- b) De um membro da direção e de um mandatário devidamente autorizado para o efeito.

3- Todavia, sempre que estiver em causa a movimentação de fundos da associação, nas situações previstas no número anterior, uma das assinaturas terá de ser obrigatoriamente a do presidente ou a de um vice-presidente ou a do tesoureiro.

4- Os atos de mero expediente poderão ser assinados por membro da direção ou funcionário qualificado a quem tenham sido atribuídos poderes para tanto.

5- A direção poder-se-á fazer acompanhar de um assessor técnico da associação em qualquer ato, sempre que o entenda necessário.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 31.º

Organização, funcionamento e competência

- 1- O conselho fiscal é composto por três membros, composto pelo presidente e dois vogais.
- 2- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente e obrigatoriamente uma vez por ano para apreciação do relatório, balanço e contas anuais ou ainda com a direção, sempre que esta, ou o próprio conselho fiscal, o solicite.
- 3- O conselho fiscal terá relativamente a todos os órgãos da associação, a competência atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.
- 4- Para a reunião funcionar é necessária a presença da maioria dos seus membros.
- 5- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

CAPÍTULO IV

Das eleições

Artigo 32.º

Cadernos eleitorais

- 1- A direção elaborará cadernos eleitorais, dos quais constarão todos os associados com direito a voto.
- 2- Os cadernos eleitorais são afixados na sede da associação e serão facultados para consulta dos associados que o requeiram a partir do oitavo dia a contar da publicação da convocatória para a assembleia eleitoral.

Artigo 33.º

Listas de candidaturas

- 1- A apresentação de candidaturas abrange obrigatoriamente todos os órgãos sociais a eleger.
- 2- A apresentação far-se-á mediante entrega na sede da associação das listas enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral até 30 dias antes do ato eleitoral.
- 3- As listas serão subscritas no mínimo, por 10 % dos associados.
- 4- Nenhum associado pode candidatar-se em mais de uma lista.
- 5- São asseguradas a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais, competindo à comissão eleitoral, em particular, assegurar e garantir a sua observância.

Artigo 34.º

Lista apresentada pela direção

- 1- A direção poderá igualmente apresentar, até ao termo do prazo fixado no número dois do artigo anterior, lista de candidaturas subscrita pela mesma.
- 2- Se, findo o prazo fixado pelo número dois do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas por grupos de associados, deverá a direção elaborar uma lista, a apresentar ao presidente da mesa nos oito dias seguintes ao termo daquele prazo.

Artigo 35.º

Comissão eleitoral

- 1- Será constituída imediatamente após a convocatória do ato eleitoral uma comissão fiscalizadora do processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou pelo seu representante e por três associados por ele designados.
- 2- Cada lista candidata tem o direito de designar um representante para acompanhar os trabalhos da comissão fiscalizadora.

Artigo 36.º

Programa de ação

A apresentação das listas de candidaturas será acompanhada da apresentação dos respetivos programas de ação.

Artigo 37.º

Regularidade das candidaturas

1- A comissão eleitoral apreciará e decidirá sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nos três dias seguintes, findo o prazo da apresentação das listas. Se ocorrer alguma irregularidade, será notificado o primeiro proponente da lista, ou o representante que estiver designado, podendo o interessado proceder à sua regularização dentro dos três dias subsequentes.

2- As listas, uma vez aprovadas em definitivo, serão afixadas na sede da associação e distribuídas a todos os associados, assim como os respetivos programas eleitorais.

Artigo 38.º

Identificação das listas

Se houver mais de uma lista serão as mesmas identificáveis pela ordem alfabética de entrada.

Artigo 39.º

Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral terá como ordem de trabalhos exclusivamente a realização do ato eleitoral, não podendo ser nela tratado, discutido ou deliberado outro assunto.

2- A assembleia funcionará em convocação única e terá a duração que for fixada previamente e que constará do aviso convocatório.

Artigo 40.º

Mesa de voto

1- Funcionará como mesa de voto, na sede da associação ou em local apropriado constantes do aviso convocatório, a mesa da assembleia geral ou, na sua falta, uma mesa designada de entre os presentes.

2- Na mesa de voto terá assento um representante de cada lista candidata.

3- Os secretários da mesa e os representantes a que se refere o número anterior servirão de escrutinadores.

Artigo 41.º

Forma de votação

A votação será sempre secreta, recaindo sobre listas completas integradas de todos os órgãos associativos, cujos boletins de voto serão entregues dobrados em quatro ao presidente da mesa.

Artigo 42.º

Requisitos normais das listas

As listas serão de formato, cor e tipo de papel igual para todas as candidaturas, devendo conter a distribuição dos candidatos pelos cargos a que concorram.

Artigo 43.º

Nulidade dos votos

Consideram-se nulos os boletins de voto que apresentem todos os nomes riscados ou que contenham anotações ou sinais ou em que se tenha procedido a alterações de nomes ou à troca de cargos.

Artigo 44.º

Apuramento

Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre que tenha recaído o maior número de votos.

Artigo 45.º

Protesto e recursos

1- A mesa da assembleia eleitoral decidirá, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos e de acordo com os princípios que neles se contêm, os protestos apresentados no decurso do ato eleitoral.

2- Poderá ser interposto, com fundamento em irregularidades praticadas, recurso do ato eleitoral. O recurso, de que constarão as provas necessárias, será apresentado, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de três dias a contar da realização do ato eleitoral.

3- Recebido o recurso, a mesa da assembleia reunirá, conjuntamente com a comissão eleitoral nos cinco dias imediatos à receção do recurso.

4- O recurso será rejeitado se não fizer prova dos factos invocados ou se a prova for manifestamente insuficiente, não cabendo recurso desta decisão.

5- Aceite o recurso, será convocada uma assembleia geral extraordinária, que decidirá em última instância, sem prejuízo do contencioso judicial.

6- Se a assembleia julgar procedente o recurso, o ato eleitoral será repetido no prazo máximo de 30 dias a contar da decisão da assembleia, concorrendo as mesmas listas, com as alterações que tiverem de ser introduzidas por força da decisão sobre o recurso.

7- Os recursos têm efeitos suspensivos dos resultados do ato eleitoral.

Artigo 46.º

Posse

1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data da posse.

2- A posse terá lugar até oito dias após a realização do ato eleitoral ou, tendo havido recurso deste, até oito dias após a decisão definitiva que considere improcedente o recurso.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro

Artigo 47.º

Períodos de exercício

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 48.º

Receitas

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto das joias;

b) O produto das quotas fixas e das quotas variáveis;

c) Quaisquer importâncias, fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou lhe sejam atribuídos;

d) As receitas provenientes das atividades técnicas e científicas.

2- O montante das quotas fixas e das quotas variáveis será fixado anualmente pela assembleia geral da associação aquando da aprovação do orçamento anual.

3- O montante das quotas fixas e das quotas variáveis pode ser fixado e distinto em função do volume anual de negócios das empresas associadas.

Artigo 49.º

Despesas

As despesas da associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas deles dimanados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

Artigo 50.º

Orçamento

A vida financeira e a gestão da associação no seu conjunto ficam subordinados a um plano de atividades e a um orçamento que, no quarto trimestre do ano anterior, serão apresentados pela direção para aprovação à assembleia geral ordinária expressamente convocada para o efeito.

Artigo 51.º

Relatório, balanço e contas anuais

A direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral até 31 de março do ano seguinte, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o relatório, o balanço e as contas de cada exercício.

Artigo 52.º

Reservas e excedentes

1- O saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos seguintes termos:

- a) 10 % para reserva obrigatória;
- b) 10 % para fundo de obras e iniciativas;
- c) O restante para os fins associativos que a assembleia geral determinar.

2- A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 53.º

Dissolução e liquidação

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral exclusivamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias e terá de ser aprovada por maioria de três quartos de todos os associados.

2- A assembleia que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível, sem prejuízo do disposto do número seguinte.

3- Em caso de extinção judicial ou voluntária da associação, os respetivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 54.º

Substituição de elementos dos órgãos sociais

1- Faltando definitivamente um elemento num órgão social, procede-se à sua substituição pela chamada de suplentes efetuada pelo presidente do respetivo órgão e, quando a falta seja do presidente, a chamada será feita por deliberação do órgão que também escolherá entre si o novo presidente.

2- As substituições efetuadas nos termos do número anterior duram até ao fim do período do mandato em curso.

Artigo 55.º

Foro competente

Para todas as questões entre associados e a associação, emergentes destes estatutos, designadamente as relativas à validade das respetivas cláusulas, exercício dos direitos sociais, débitos e sua cobrança, é exclusivamente competente o foro da comarca de Lisboa.

Artigo 56.º

Disposição transitória

No primeiro mandato, os órgãos serão designados na assembleia fundacional.

Registado em 3 junho de 2026, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 161 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de maio de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2003 e posterior nulidade parcial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo das disposições legais sobre o direito de associação e sobre associações.

Artigo 2.º

A associação abrange todo o território nacional, tem a sua sede no Porto e pode, mediante proposta da direção, aprovada pela assembleia geral, alterar o local da sua sede, bem como criar delegações ou abrir outras formas de representação social onde se mostre conveniente para a prossecução dos seus objetivos.

Artigo 3.º

1- A associação tem como objetivos a representação legal e a defesa dos interesses, nomeadamente de carácter socioprofissional, técnico e financeiro das empresas nela inscritas e a promoção das atividades representadas.

2- Para a prossecução dos seus objetivos, poderá a associação:

- a) Integrar-se em uniões, federações e ou confederações nacionais que prossigam a defesa de interesses regionais ou setoriais comuns, participando nas suas atividades;
- b) Praticar os atos e celebrar os contratos não proibidos por lei e adquirir a título gratuito ou oneroso os bens móveis e imóveis que se mostrem úteis ou convenientes;
- c) Representar as empresas filiadas junto das entidades públicas, organizações profissionais, associações sindicais e opinião pública;
- d) Executar outras missões que comprovadamente se reportem aos interesses coletivos que lhe cumpre defender;
- e) Manter relações e cooperar com associações ou organizações de outros países ou internacionais que prossigam objetivos idênticos e filiar-se nessas organizações, com observância dos condicionalismos legais.

Artigo 4.º

1- No prosseguimento dos seus objetivos compete à associação:

- a) Promover o reforço do espírito de solidariedade e cooperação entre os seus filiados;
- b) Apoiar a adequada estruturação e dimensionamento do setor em termos compatíveis com as exigências do mercado e a política de simplificação dos circuitos de comercialização;
- c) Intervir na solução de questões de interesse geral, designadamente na celebração de convenções coletivas de trabalho e na elaboração de outros instrumentos reguladores das relações de trabalho do setor e velar pela sua correta aplicação;
- d) Colaborar com os organismos oficiais, semipúblicos e privados, para a resolução das questões económicas, sociais e fiscais das atividades representadas e para a definição de uma adequada política de crédito;
- e) Estudar e propor soluções para os problemas das pequenas e médias empresas, por forma a assegurar-lhes adequada proteção e as condições para a correta inserção no contexto económico nacional;
- f) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para a atividade;
- g) Combater pelos meios lícitos ao seu alcance todas as formas de concorrência desleal, bem como o exercício da atividade em infração aos preceitos legais e regulamentares que a disciplinam;
- h) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente serviços de estudos económicos, fiscais e de consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente relacionados com estas atividades;
- i) Organizar e manter atualizado o cadastro dos associados;
- j) Praticar outros atos e desempenhar outras funções que se mostrem convenientes para a prossecução dos seus objetivos.

2- Os serviços referidos nas alíneas c) e h) do número anterior serão objeto de regulamentos a elaborar pela direção e submeter à aprovação da assembleia geral quando respeitantes à fixação de regras de concorrência e mercado e/ou a negociações de CCT.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 5.º

1- Podem filiar-se na associação todas as empresas, singulares ou coletivas, que no território nacional se dediquem, em estabelecimento próprio, ao comércio de materiais e produtos de construção e decoração.

2- Também poderão filiar-se os fabricantes e transformadores de materiais e produtos de construção e decoração que nos estabelecimentos comerciais possuam e vendam produtos por si não fabricados ou transformados de valor pelo menos igual ao dos produtos comercializados, da sua própria produção, respeitando a filiação apenas à atividade de comercialização e não à de produção.

3- Igualmente poderão filiar-se quaisquer outras empresas, singulares ou coletivas, que se dediquem a outras atividades nos setores do comércio, transformação, fabrico, fornecimento e aplicação de materiais e produtos de construção e decoração.

4- Os associados referidos no número anterior serão designados de «extraordinários» e serão titulares dos mesmos deveres e direitos dos demais associados, com exceção do direito de elegerem e serem eleitos para os órgãos sociais.

5- A associação poderá conferir ainda o estatuto de sócio honorário às pessoas, singulares ou coletivas, com relevantes serviços prestados ao setor e à associação, ou cuja filiação os possa de algum modo prestigiar, sendo o estatuto atribuído pela assembleia geral, que também definirá o respetivo alcance, mediante proposta da direção.

Artigo 6.º

1- A admissão dos sócios é da competência da direção que só a poderá denegar com fundamento em falta dos requisitos estatutários - E é feita a solicitação dos mesmos interessados, através de boletim de inscrição, devidamente preenchido, assinado e autenticado com o carimbo comercial da empresa, e de que constará o nome do representante a que se refere o artigo seguinte.

2- Da deliberação que aceite ou rejeite a admissão cabe recurso, a interpor no prazo de dez dias, para a assembleia geral.

Artigo 7.º

1- As empresas em nome individual serão representadas pelo seu titular ou por pessoa que possua poderes gerais de gestão.

2- As empresas em nome coletivo serão representadas por um dos seus administradores ou gerentes ou por pessoa a que tenham sido conferidos poderes gerais de administração.

Artigo 8.º

1- São direitos dos sócios:

a) Tomar parte nas assembleias gerais e participar nos demais atos de gestão e funcionamento da associação, nos termos definidos nos estatutos;

b) Eleger e ser eleitos para cargos associativos, bem como ser designados para quaisquer comissões e grupos de trabalho;

c) Requerer, nos termos estatutários, a convocação da assembleia geral;

d) Apresentar as sugestões que julguem de interesse para a realização dos fins da associação;

e) Solicitar informações e esclarecimentos que caibam nas atribuições da associação;

f) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os serviços por esta criados, nas condições estabelecidas nos regulamentos a elaborar nos termos do número 2 do artigo 4.º;

g) Recorrer, nos termos estatutários, das sanções que lhes forem aplicadas e das decisões da direção que repute desconformes com os estatutos ou a lei;

h) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias decorrentes da existência e atuação da associação;

i) Os elementos facultados à associação sejam objeto dos indispensáveis cuidados no seu tratamento.

Artigo 9.º

São deveres dos sócios:

a) Pagar a joia de inscrição, de montante a estabelecer pela assembleia geral;

b) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;

c) Cumprir os estatutos e regulamentos da associação, bem como as determinações legal ou estatutariamente tomadas pelos órgãos associativos;

d) Participar na vida e gestão administrativa da associação designadamente exercendo os cargos para que forem eleitos ou designados;

e) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico, profissional ou estatístico que lhes forem solicitadas para a realização dos objetivos da associação;

f) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

g) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

h) Contribuir por todas as formas ao seu alcance para o bom nome e prestígio da associação e para eficácia da sua ação.

Artigo 10.º

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não regularizarem o débito dentro do prazo de quinze dias a contar da data da comunicação que lhes for enviada sob registo;

b) Os que deixarem de exercer a atividade comercial representada pela associação;

c) Aqueles a quem tenham sido aplicadas as penas de exclusão;

d) Os que voluntariamente expressem à associação, sob registo, o desejo de deixarem de estar filiados.

2- Nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1, a exclusão compete à direção, que igualmente decidirá a readmissão, uma vez liquidado o débito, retomada a atividade ou requerida a readmissão.

3- No caso das alíneas *a)* e *d)* do número 1, a associação tem o direito de cobrar a quotização relativa aos três meses seguintes àquele em que a demissão lhe foi comunicada ou os seis meses excedidos.

4- O sócio excluído não tem direito a reaver as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social.

CAPÍTULO III

Disciplina

Artigo 11.º

Constitui infração disciplinar a falta de cumprimento, por parte dos sócios, de qualquer dos deveres constantes do artigo 9.º, ou das determinações estabelecidas por via de regulamentos e a inobservância das deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos.

Artigo 12.º

1- As infrações disciplinares praticadas pelos sócios são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura registada;
- c) Multa até ao valor de metade da quota anual;
- d) Suspensão dos direitos sociais até dois anos;
- e) Exclusão.

2- As penas das alíneas d) e e) são da competência da assembleia geral e as restantes da competência da direção.

Artigo 13.º

1- Com exceção das sanções previstas na alínea a) do número 1 do artigo anterior, nenhuma penalidade pode ser aplicada sem a instauração do competente processo disciplinar.

2- Face à notícia de qualquer infração, ordenará a direção que se organize um processo de averiguações, findo o qual será instaurado, se for caso disso, um processo disciplinar.

3- Ao arguido será sempre assegurado o direito de defesa pessoal, documental e testemunhal, para cujo exercício lhe será facultado prazo não inferior a dez dias, contados da data em que lhe for notificado o teor da acusação formulada.

4- As notificações serão feitas por carta registada com aviso de receção ou por entrega direta e pessoal, mediante termo assinado pelo arguido.

5- Reunidos todos os elementos de prova tempestivamente deduzida, a direção deliberará, devendo o arguido ser notificado da decisão nos termos do número anterior ou apresentará à assembleia geral proposta de punição, conforme a pena seja, ou não, da sua competência.

6- Da decisão da direção que aplique a pena da alínea c) do número 1 do artigo 12.º cabe recurso para a assembleia geral, e da resolução desta, que mantenha a pena da alínea c) ou que aplique as penas das alíneas d) e e) da mesma disposição, cabe recurso para os tribunais.

7- Os recursos previstos no número anterior devem ser interpostos no prazo de trinta dias a contar da notificação da decisão, sob pena de caducidade.

8- As penas aplicadas são exequíveis a partir da data em que não admitam recurso, e, no caso de multa, deve o infrator proceder ao seu pagamento no prazo de trinta dias.

CAPÍTULO IV

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 15.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos por períodos de dois anos, podendo ser reeleitos para o mesmo cargo por mais mandatos, ficando-lhes, contudo, reservado o direito de declinarem a reeleição.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto, em listas separadas, nas quais se especificarão os órgãos a que respeitam e, no caso da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, os cargos a desempenhar.

3- Nenhum sócio pode, no mesmo mandato, ocupar mais que um cargo eletivo.

4- Findo o período do mandato, os membros dos corpos sociais manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

5- Com ressalva do disposto nos artigos 16.º e 17.º, as eleições deverão efetuar-se até 31 de março do primeiro ano do respetivo biénio.

Artigo 16.º

1- Quando algum dos órgãos diretivos da associação se encontrar reduzido a menos de metade da sua composição normal, será convocada, logo que possível, uma assembleia geral, que elegerá os sócios que preencherão as vagas existentes.

2- O mandato dos eleitos nos termos do número anterior cessará no fim do biénio em curso.

Artigo 17.º

1- Os membros da direção podem ser destituídos a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para analisar e decidir sobre a gestão da associação.

2- Se a assembleia geral deliberar a destituição de todos os membros da direção elegerá imediatamente uma comissão diretiva que assumirá a gestão da associação e promoverá a realização de eleições no prazo máximo de dois meses.

3- Se apenas for decidida uma destituição parcial, a assembleia geral elegerá imediatamente os sócios que irão ocupar as vagas então em aberto.

Artigo 18.º

1- É gratuito o exercício de todos os cargos de eleição, mas os membros dos corpos sociais têm direito a ser reembolsados das despesas que efetuem por força das suas funções.

2- Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de qualidade.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 19.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, inscritos na associação até noventa dias antes da realização da primeira convocação, e é dirigida por uma mesa, composta nos termos do artigo 21.º

Artigo 20.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal, bem como destituir os membros desses órgãos, nos termos do artigo 17.º;

b) Estabelecer o valor das joias e das quotas a pagar pelos associados;

c) Apreciar e votar os relatórios e contas da direção, acompanhadas do parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam presentes;

d) Deliberar, sobre a alteração dos estatutos e regulamentos;

e) Deliberar, em recurso, sobre penas disciplinares aplicadas pela direção e ainda sobre propostas de suspensão ou de exclusão de associados;

f) Definir as linhas gerais de atuação da direção, no quadro dos objetivos previstos nestes estatutos;

g) Exercer todas as demais funções que lhe caibam por lei e pelos presentes estatutos.

Artigo 21.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por três elementos eleitos pela assembleia geral de entre os associados, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- No ato da eleição são designados os cargos para que são eleitos.

3- Ao presidente compete:

- a) Convocar as assembleias, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;
- b) Assinar as atas, com o secretário;
- c) Dar posse aos eleitos ou designados para os cargos da associação;
- d) Verificar, nos termos do número 1 do artigo 32.º, a regularidade das candidaturas apresentadas para eleição;
- e) Rubricar os livros da associação;
- f) Despachar e assinar o expediente respeitante à mesa;
- g) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto;
- h) Exercer as demais funções que por lei ou pelos estatutos lhe sejam cometidas.

4- Ao vice-presidente compete substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

5- Ao secretário compete redigir as atas, ler o expediente da assembleia, expedir e mandar publicar os avisos convocatórios, servir de escrutinador nos atos eleitorais e assegurar que com a conveniente antecipação seja preparada a relação dos sócios com capacidade de voto, a qual estará patente durante as reuniões da assembleia geral.

Artigo 22.º

1- Se não houver membros da mesa na data da convocação de qualquer assembleia, os atos respetivos serão praticados, sendo o caso, pelo presidente da direção ou quem o cargo desempenhar, e nos casos de inexistência de membros da direção, por três sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- Se nenhum membro da mesa estiver presente na data da realização de uma assembleia geral, esta será presidida por um associado designado pela assembleia, e secretariado por outros dois sócios então também designados.

Artigo 23.º

1- A assembleia geral reúne ordinariamente em março de cada ano e extraordinariamente sempre que para tal for convocada.

2- O presidente da mesa providenciará para que as reuniões sejam repartidas entre a sede e as delegações ou que se efetuem em qualquer localidade do país.

3- A reunião ordinária destina-se à apreciação e votação do relatório e contas da direção e do parecer do conselho fiscal relativo àquelas contas, e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições para os cargos associativos.

4- As assembleias gerais extraordinárias terão lugar sempre que o julguem necessário a direção, o conselho fiscal, ou a pedido fundamentado subscrito por 10 % dos associados, sendo suficientes trinta assinaturas.

5- A assembleia geral só pode funcionar em primeira convocação desde que esteja presente ou representada a maioria dos associados. Meia hora mais tarde poderá funcionar com qualquer número, salvo se se tratar de assembleia geral extraordinária requerida por associados, ou se se destinar a votar a alteração dos estatutos ou a dissolução da associação.

6- Se se tratar de assembleia geral extraordinária requerida por associados, só pode reunir estando presentes três quartos dos subscritores do pedido de reunião, sendo suficiente a presença de vinte e cinco desses subscritores, e observando-se os demais requisitos referidos no número anterior.

7- Se se tratar de assembleia geral convocada para deliberar sobre a alteração dos estatutos ou sobre a dissolução da associação, cumprir-se-á o que vai estabelecido nas disposições respetivas.

Artigo 24.º

1- A convocatória da assembleia geral deve ser feita por meio de aviso postal, ou mensagem de correio eletrónico com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias, na qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a ordem do dia.

2- Se a assembleia não se destinar a eleições, pode ser convocada de emergência, sem observância do prazo referido no número anterior, sempre que as circunstâncias o justifiquem, mas providenciando-se, pelos meios considerados mais adequados, para que os associados possam ter efetivo conhecimento da reunião e da sua ordem do dia.

3- A convocatória deve igualmente ser divulgada no sítio da *internet* da associação, redes sociais e aplicações de mensagens instantâneas.

Artigo 25.º

1- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

2- São nulas as deliberações tomadas em contravenção do disposto no número anterior.

Artigo 26.º

Das reuniões da assembleia geral será lavrada ata de que deverá constar relato circunstanciado dos trabalhos, indicação precisa das deliberações tomadas e número dos associados presentes.

Artigo 27.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos votos dos sócios presentes ou representados.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos ou sobre a dissolução da associação respeitarão o que no capítulo respetivo vai estabelecido.

3- Apenas podem tomar parte nas votações os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

4- A votação poderá ser feita por presença, por correspondência ou por procuração conferida a outro sócio.

5- O voto por correspondência deve constar de carta registada do representante do associado, dirigida ao presidente da mesa, com a assinatura autenticada por carimbo ou selo da empresa, ou por conhecimento notarial.

6- Os sócios ou os seus representantes impedidos de comparecer na assembleia podem conferir procuração a outro sócio ou seu representante, em documento particular dirigido ao presidente da mesa. Não pode, porém, um sócio representar mais que dois outros. Do documento dirigido ao presidente da mesa, com a assinatura autenticada nos termos do número anterior, deve constar claramente o nome do sócio mandatário, a assembleia geral a qual respeita a procuração e a matéria sobre que versa a votação.

7- São admitidas declarações de voto, quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa, para inclusão na ata.

SECÇÃO III

Das eleições

Artigo 28.º

Às assembleias eleitorais aplicam-se as disposições precedentes, com as alterações e especialidades constantes dos artigos seguintes.

Artigo 29.º

As eleições serão anunciadas com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

Artigo 30.º

A relação dos sócios referida no número 5 do artigo 21.º estará patente na sede da associação durante o prazo que vai do anúncio das eleições até ao ato eleitoral.

Artigo 31.º

1- A apresentação da candidatura pode ser feita pela direção ou por um mínimo de trinta sócios eleitores, tornando-se obrigatória aquela sempre que não haja outras listas.

2- Com a apresentação das candidaturas, os proponentes indicarão o associado que os representará na comissão eleitoral referida no artigo 33.º

Artigo 32.º

1- A votação só pode recair sobre sócios cuja candidatura haja sido apresentada ao presidente da mesa até quinze dias antes do designado para o ato eleitoral, salvo o disposto no número 3 do artigo 17.º, em que as candidaturas podem ser apresentadas no decurso da assembleia geral.

2- Para cumprimento do disposto na última parte do número 1 do artigo anterior, a direção disporá dos cinco dias subsequentes.

Artigo 33.º

1- Até oito dias antes do designado para o ato eleitoral, o presidente da mesa e os representantes das listas, constituídos em comissão eleitoral, verificarão a regularidade das candidaturas apresentadas, considerando de nenhum efeito as apresentadas fora do prazo, ou em que os candidatos não reúnam as condições estatutárias.

2- No caso da parte final do número anterior, poderão os proponentes da lista ou listas promover substituições até três dias antes do ato eleitoral.

3- O presidente da mesa terá voto de qualidade na comissão eleitoral.

Artigo 34.º

A associação organizará uma relação das candidaturas aceites, da qual constará o número de associado de cada candidato, sua firma e domicílio e o nome do representante. Esta relação será rubricada pelo presidente da mesa e afixada na sede da associação, servindo ainda para verificação do ato eleitoral.

Artigo 35.º

1- Serão elaboradas listas separadas para cada um dos órgãos a preencher por eleição.

2- As listas terão forma retangular e serão feitas em papel liso, sem marcas ou sinais externos, contendo impressos ou datilografados os nomes dos sócios e seus representantes.

Artigo 36.º

1- É permitido o corte ou substituição de um ou mais nomes por outros cujas candidaturas hajam sido também aceites.

2- A substituição pode ser datilografada ou feita a tinta, em letra bem legível.

Artigo 37.º

As eleições serão feitas por escrutínio secreto.

Artigo 38.º

1- As listas, devidamente dobradas, serão entregues pelos eleitores, após a sua identificação e descarga na relação de associados, ao presidente da mesa, que as depositará na urna respetiva.

2- Se a votação for feita por correspondência, deve obedecer aos seguintes requisitos:

a) A lista ou listas devem ser remetidas, dobradas, em sobrescrito ou sobrescritos fechados, com indicação nestes do nome e número de sócio do votante e do órgão a que se destina a eleição;

b) Este sobrescrito ou sobrescritos devem ser acompanhados de carta dirigida ao presidente da mesa, enviada sob registo, e com a assinatura reconhecida nos termos do número 5 do artigo 27.º

Artigo 39.º

Consideram-se nulas e não serão contadas as listas brancas, as que tenham riscados todos os candidatos e as que não obedeçam aos requisitos do artigo 35.º

Artigo 40.º

1- Após a conclusão da votação, efetuar-se-á imediatamente a contagem de votos e serão proclamados os eleitos.

2- No prazo de cinco dias, deve o presidente da mesa da assembleia geral remeter ao Ministério do Trabalho a identificação dos eleitos, acompanhada de cópia da ata da assembleia eleitoral.

SECÇÃO IV

Da direção

Artigo 41.º

1- A direção é composta de sete membros, sendo um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro e os demais vogais.

2- A direção fixará os pormenores do seu funcionamento, devendo reunir mensalmente.

3- A direção será assistida por um conselho consultivo, cuja composição, competências e modo de funcionamento estão reguladas na secção VI do capítulo IV dos presentes estatutos.

Artigo 42.º

1- Compete à direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação e contratar, suspender e dispensar o pessoal necessário;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Definir, orientar e fazer executar a atividade da associação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;
- e) Apresentar à assembleia geral o relatório e contas, bem como todas as propostas que julgue necessárias ou convenientes;
- f) Remeter ao conselho fiscal o orçamento e o plano de atividades anuais, ouvindo previamente o conselho consultivo sobre as suas principais orientações;
- g) Exercer a competência disciplinar decorrente dos estatutos;
- h) Elaborar e submeter à assembleia geral os regulamentos que se mostrem necessários;
- i) Propor à assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido dos interessados, a criação de delegações e outras formas de descentralização administrativa e social;
- j) Negociar convenções coletivas de trabalho e participar na preparação de instrumentos de regulamentação das condições de trabalho;
- k) Estudar e dar andamento a todas as reclamações pertinentes dos associados;
- l) Admitir os associados e excluí-los, nos termos dos estatutos;
- m) Abrir e movimentar contas bancárias, incluindo contas correntes caucionadas, realizar quaisquer operações financeiras que visem a aquisição de bens ou equipamentos, assim como contrair empréstimos de curto, médio ou longo prazo até ao montante total de trezentos mil euros. Acima deste valor, apenas mediante parecer favorável do conselho fiscal;
- n) Praticar todos os demais atos decorrentes dos estatutos ou convenientes para o prosseguimento dos fins da associação e para o desenvolvimento e defesa do setor abrangido;
- o) Reunir com o conselho consultivo ou com os seus membros sempre que julgue oportuno;
- p) Reunir os associados em congresso e organizar outras iniciativas visando o reforço do espírito de solidariedade e cooperação entre empresários, colaboradores e familiares, bem como a divulgação e análise das tendências do mercado, dos materiais e da economia e de todos os aspetos relacionados com o exercício da atividade.

2- Nos quinze dias que antecedem a assembleia geral referida no número 3 do artigo 23.º, deverá a direção manter patente na sede o relatório e contas, para consulta dos associados.

Artigo 43.º

1- Das reuniões da direção serão lavradas atas de que constem as resoluções tomadas.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 44.º

1- Para obrigar a associação são necessárias as assinaturas de dois elementos da direção, sendo uma do presidente ou, nas suas ausências ou impedimentos, a de outro diretor em quem ele delegue.

2- É obrigatória a assinatura do tesoureiro, ou a de outro diretor em quem este delegue, em todos os documentos que impliquem a assunção de encargos ou a efetivação de pagamentos.

3- A correspondência será assinada pelo presidente, ou em seu nome por qualquer dos diretores em exercício. A correspondência de simples rotina pode ser subscrita por empregado qualificado.

Artigo 45.º

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelas faltas pessoais cometidas no exercício das suas funções, não se entendendo como tal os atos praticados nos termos do número 3 do artigo 44.º; todavia ficarão isentos de responsabilidade se tiverem votado contra as deliberações em causa, ou nas mesmas não participado.

2- É proibido aos membros da direção negociar, direta ou indiretamente, com a associação.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 46.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e um vogal, eleitos em assembleia geral de entre os sócios.

Artigo 47.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a atividade da associação, designadamente os atos de administração financeira da direção;
- b) Dar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia geral, os quais serão sempre acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- c) Dar parecer sobre a fixação dos valores de joias e quotas, bem como sobre quaisquer taxas de utilização de serviços;
- d) Velar, em geral, pela legalidade dos atos dos demais órgãos sociais e sua conformidade com os estatutos;
- e) Dar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede, a contração de empréstimos pela direção de montante superior a trezentos mil euros, até ao montante total de um milhão de euros, e a dissolução da associação;
- f) Exercer todas as demais funções consignadas na lei e nos estatutos.

Artigo 48.º

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente à convocação do seu presidente ou a pedido da direção.

2- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respetivo livro de atas.

3- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção sem direito a voto.

Artigo 49.º

Poderá a assembleia geral, sempre que considere adequado, decidir que as funções do conselho fiscal sejam desempenhadas por uma empresa especializada em auditoria administrativa e financeira.

SECÇÃO VI

Do conselho consultivo

Artigo 50.º

1- O conselho consultivo é constituído por todos os membros dos órgãos sociais em exercício de funções e ainda pelos associados designados pela direção que representem, na medida do possível, todas as regiões do país e as Regiões Autónomas, bem como os diversos ramos de atividade.

2- O conselho consultivo é presidido pelo presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos presidentes do conselho fiscal e da direção.

Artigo 51.º

1- Compete ao conselho consultivo:

- a) Apoiar a direção no exercício das suas competências, emitindo opinião sobre os assuntos que esta entenda submeter à sua apreciação;
 - b) Pronunciar-se sobre as principais orientações do Plano de Atividades e Orçamento.
- 2- Compete, em especial, a cada membro do conselho consultivo servir de elo de cooperação entre a direção e os associados da respetiva região e ou ramo de atividade.

Artigo 52.º

1- O conselho consultivo reúne sob convocatória do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direção, expedida com a antecedência mínima de oito dias, salvo em caso de manifesta urgência.

2- Das reuniões do conselho consultivo serão feitos resumos escritos, que serão assinados pelo presidente e entregues à direção.

CAPÍTULO V

Dos meios financeiros

Artigo 53.º

- 1- Constituem receitas da associação:
- a) O produto das joias e das quotas dos associados;
 - b) Comparticipações específicas correspondentes ao pagamento de serviços especialmente acordados entre a associação e os sócios, e taxas que venham a ser fixadas para utilização de serviços;
 - c) O produto das multas que sejam aplicadas;
 - d) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
 - e) Os juros dos depósitos feitos;
 - f) As verbas decorrentes de patrocínios de atividades desenvolvidas e de protocolos.
- 2- As despesas da associação são as que decorrem diretamente do cumprimento dos estatutos, da lei e dos regulamentos que venham a ser postos em vigor, bem como todas as que se mostrem indispensáveis para a boa prossecução dos seus objetivos.
- 3- Anualmente será elaborado pela direção orçamento das despesas e receitas para o ano seguinte, a submeter ao conselho fiscal nos termos referidos na alínea f) do número 1 do artigo 42.º

Artigo 54.º

A assembleia geral que aprovar as contas do exercício decidirá do destino a dar aos saldos que porventura haja.

Artigo 55.º

O exercício anual coincide o ano civil.

CAPÍTULO VI

Dissolução da associação e alteração dos estatutos

Artigo 56.º

- 1- A associação só pode dissolver-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número total de associados e que tenha sido expressamente convocada para o efeito.
- 2- A assembleia geral para apreciação e votação da dissolução terá de ser convocada com o mínimo de quinze dias de antecedência.
- 3- Se for votada a dissolução, serão designados os liquidatários e indicado o destino do património social disponível. Funcionará como comissão liquidatária a direção em exercício, no caso de ter sido omitida essa designação.

Artigo 57.º

- 1- Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número total de sócios intervenientes na assembleia expressamente convocada para o efeito.
- 2- A assembleia será convocada com o mínimo de quinze dias de antecedência, devendo as convocações ser acompanhadas do texto das propostas de alteração.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 58.º

As dúvidas de aplicação dos estatutos e os casos omissos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

Nota: A Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção adquiriu personalidade jurídica através do registo dos seus estatutos, nos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, em 8 de agosto de 1975.

Estes estatutos, aprovados em assembleia geral de 23 de julho de 1975 e publicados no D.G., III série, 3.º suplemento, n.º 202, de 2 de setembro de 1975, foram posteriormente alterados, por cinco vezes:

- Na assembleia geral de 24 de março de 1980: Registo em 30 de junho de 1980 e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 1980;
- Na assembleia geral de 2 de junho de 1982: Registo em 14 de abril de 1983 e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de abril de 1983;
- Na assembleia geral de 27 de março de 1995: Registo em 21 de abril de 1995 e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 9, de 15 de maio de 1995;
- Na assembleia geral de 28 de março de 2003: Registo em 23 de junho de 2003 e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2003;
- Na assembleia geral de 15 de maio de 2026 (pendente de registo e publicação).

Relativamente às alterações aprovadas pela assembleia geral de 28 de março de 2003, o Tribunal da Relação do Porto, em ação proposta pelo Ministério Público, considerou nula toda a norma da alínea *f*) do número 2 do artigo 3.º, bem como a norma da alínea *f*) do número 2 do artigo 53.º na parte em que estabelece «e de prestação de serviços a terceiros», tendo o MTSS procedido à divulgação de tal decisão através de declaração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2005.

Por último, refira-se que a associação é legítima sucessora do Grémio Nacional dos Armazenistas de Materiais de Construção, fundado em 28 de julho de 1954.

Registado em 8 junho de 2026, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 161 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANUG - Associação Nacional de Unidades de Gastrenterologia - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de dezembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Lifefocus II, L.^{da}, representada por Pedro Miguel Rodrigues Carrilho.

Vice-presidente - Dr. Campos Costa, Consultório de Tomografia Computorizada, SA, representada por Paulo Marques.

Vice-presidente - Joaquim Chaves Saúde, SA, representada por José Chaves.

Tesoureiro - Radelfe, L.^{da}, representada por Nuno Pinto Leite.

Vogal - CDI - Clínica de Diagnóstico pela Imagem, SA, representada por Nuno Henriques.

Vogal - Vislumbrapoio, L.^{da}, representada por José Barbosa e Silva.

Vogal - Soerad, L.^{da}, representada por Eduardo Nuno Soares da Silva Moniz.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas Nacional - AICCOPN -
Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de abril de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - Sociedade Empreitadas e Trabalhos Hidráulicos, SA, representada por Ricardo António Pedrosa Gomes.

Vice-presidente - Casais - Engenharia e Construção, SA, representada por António Carlos Fernandes Rodrigues.

Vice-presidente - Rui Marques Montagens Elétricas, L.^{da}, representada por Rui Manuel Santos Marques.

Secretária-tesoureira - Eurocalor - Termo Instaladora, L.^{da}, representada por Celeste Maria Correia Campinho.

Vogais:

Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, SA, representada por Manuel Maria Calainho Azevedo Teixeira Duarte.

Tecnovia - Soc. de Empreitadas, SA, representada por Vítor Manuel Canas Cardoso.

Vialsil, SA, representada por Paulo Adriano Guedes Portela.

Manuel António & Jorge Almeida - Construções, SA, representada por Jorge Manuel Romão Guerreiro.

Marsilop - Sociedade de Empreitadas, SA, representada por Nelson Pedro Santos Coelho.

Suplentes:

Garcia, Garcia, SA, representada por Miguel Paulo da Costa Garcia.

Etermar - Engenharia e Construção, SA, representada por Álvaro José Gonçalves Mendes.

Moinhos Água e Ambiente, L.^{da}, representada por Alberto Joaquim Moinhos da Costa.

Epopéia - Gestão Obras Públicas, L.^{da}, representada por Armando Manuel da Silva Dias.

S. Pintos - Engenharia Construções. SA, representada por Rui Aureliano Soares da Silva Pinto.

Construções Carlos Pinho, L.^{da}, representada por Cláudia Patrícia Oliveira Pinho.

António Simões & Simões, L.^{da}, representada por António Alberto Moura Simões.

Expoforma - Design Espaços, Construções, SA, representada por Fernando José Cunha Moreira.

Nível 20 - Estudos, Projetos e Obras, L.^{da}, representada por Joaquim Miguel Flores de Conde Belo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de abril de 2026, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Presidente - Victor Guedes - Indústria e Comércio, SA, representada por Eng.º Ricardo Antunes dos Santos Costa.

Tesoureiro - Sovena, Portugal Consumer Goods, SA, representada por Dr. Filipe Nuno Vicente dos Santos.

Secretário - Casa Relvas, L.^{da}, representada por Eng.º Henrique Fialho Palma da Silva Herculano.

Vogal - Esporão - Vendas e Marketing, SA, representada por Dr. Nuno Moura Pais Cabral.

Vogal - Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos, CRL, representada por Eng.º Hélder Manuel Sousa Transmontano.

Suplentes:

Cooperativa Agrícola de Beja e Brinches, CRL, representada por Eng.º Fernando do Rosário.

Enolea - Sociedade Agrícola, L.^{da}, representada por Dr. Rui Miguel Martins Cardoso.

Fio Dourado, L.^{da}, representada por Eng.º João Vitor Reis Gomes Mendes.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Santa Casa da Misericórdia da Covilhã - Constituição**

Estatutos aprovados em 12 de dezembro de 2025.

Preâmbulo

O seguinte projeto de estatutos define a organização, funcionamento e competências da comissão de trabalhadores (CT) da Santa Casa da Misericórdia da Covilhã, enquanto estrutura democrática representativa dos trabalhadores.

CAPÍTULO I**Disposições gerais****Artigo 1.º****Natureza e denominação**

1- A comissão de trabalhadores (CT) da Santa Casa da Misericórdia da Covilhã é o órgão representativo de todos os trabalhadores da instituição, independentemente do vínculo laboral, categoria profissional ou local de trabalho.

2- A CT atua nos termos da lei, destes estatutos e das deliberações dos trabalhadores.

Artigo 2.º**Sede e âmbito**

1- A CT tem sede nas instalações da Santa Casa da Misericórdia da Covilhã.

2- A sua atuação abrange todos os trabalhadores da instituição.

CAPÍTULO II**Composição, mandato e eleição****Artigo 3.º****Composição**

1- A CT é composta por cinco membros efetivos e cinco suplentes.

2- Os membros exercem funções coletivamente e podem distribuir tarefas internas.

3- Os suplentes substituem os efetivos em caso de ausência ou renúncia.

Artigo 4.º**Mandato**

- 1- O mandato da CT tem a duração de quatro anos.
- 2- Os membros podem ser reeleitos.

Artigo 5.º**Eleição**

- 1- A eleição é realizada por voto direto, secreto e universal.
- 2- O processo eleitoral é conduzido por uma comissão eleitoral composta por três trabalhadores voluntários.
- 3- Considera-se eleita a lista mais votada.

Artigo 6.º**Tomada de posse**

- 1- A lista vencedora toma posse, num prazo máximo de dez dias após a divulgação dos resultados.
- 2- A tomada de posse é formalizada em ata.

CAPÍTULO III**Direitos e competências****Artigo 7.º****Direitos**

- 1- A CT tem direito a:
 - a) Solicitar documentos, informações e esclarecimentos necessários à sua atividade;
 - b) Reunir com a entidade empregadora;
 - c) Utilizar espaços e meios de comunicação internos.

Artigo 8.º**Competências**

- 1- Compete à CT:
 - a) Representar os trabalhadores;
 - b) Acompanhar as condições de trabalho;
 - c) Defender e promover melhorias que reforcem o bem estar dos trabalhadores;
 - d) Participar em processos de formação, reestruturação ou segurança;
 - e) Convocar assembleias de trabalhadores.

CAPÍTULO IV**Organização interna****Artigo 9.º****Órgãos internos**

- 1- A CT organiza-se internamente da seguinte forma:
 - a) Coordenador;
 - b) Secretário;
 - c) Vogais.

Artigo 10.º**Competências do coordenador**

- 1- Compete ao coordenador:
 - a) Representar oficialmente a CT;

- b) Convocar e dirigir reuniões;
- c) Assegurar o cumprimento das deliberações.

Artigo 11.º

Reuniões

- 1- A CT reúne trimestralmente e extraordinariamente quando necessário.
- 2- De cada reunião é elaborada uma ata.

Artigo 12.º

Quórum e deliberações

- 1- A CT delibera com maioria dos membros presentes.
- 2- As decisões são tomadas por maioria simples.

CAPÍTULO V

Relação com os trabalhadores

Artigo 13.º

Assembleia de trabalhadores

- 1- A assembleia de trabalhadores é o órgão máximo de decisão coletiva.
- 2- Deve ser convocada:
 - a) Pela CT;
 - b) Por, pelo menos, 20 % dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Informação aos trabalhadores

- 1- A CT compromete-se a divulgar:
 - a) Atas resumidas das reuniões;
 - b) Relatórios anuais de atividades;
 - c) Pareceres emitidos em matérias relevantes.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 15.º

Alterações dos estatutos

- 1- Alterações aos estatutos carecem de aprovação em assembleia de trabalhadores, mediante aprovação por maioria absoluta.

Artigo 16.º

Casos omissos

- 1- Os casos omissos são regulados pelo Código do Trabalho.

Registado em 2 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Santa Casa da Misericórdia da Covilhã - Eleição

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

Efetivos:

Paula de Jesus Alves Costa.
Isabel Maria Gonçalves Lopes.
Helena Alexandra Simões Vieira Vicente.
Mariana Andrade de Aguiar.
Aldina Maria Nunes Silva.

Suplentes:

Paula Cristina Pereira.
Susana Maria da Silva Martins.
Elizabete Alexandre dos Santos Polónio Fonseca.
Maria Isabel Glória Carriço Oliveira.
Manoel Correa Ferreira.

Registado em 3 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.^{da}, realizada em 27 de maio de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2026.

Efetivos:

Jorge Paulo Jesus Vaz.
Paulo Jorge Pinto Valente da Silva.

Suplentes:

Paulo Ruivo Matos.
Maria Lúcia Barbosa de Castro e Melo.

Registado em 8 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 21, a fl. 173, do livro n.º 1.